نموذج ترخيص

أنا الطالبة: منار يوسف سعيد كوته أمنح الجامعة الأردنية و / أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة انتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراة المقدمة من قبلي وعنوانها.

تقييم البرنامج التدريبي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في الأردن وفق نموذج كيركباتريك

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعة و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالبة: منار يوسف سعيد كوته

التوقيع: منار

التاريخ: ٣/١/ ٢٠١٨

تقييم البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في الأردن وفق نموذج كيركباتريك

إعداد

منار يوسف سعيد كوته

المشرف

الدكتور مهند أنور الشبول

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج والتدريس/تكنولوجيا التعليم

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

كانون الأول، 2017

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (تقييم البرنامج التدريبي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في الأردن وفق نموذج كيركباتريك) وأجيزت بتاريخ 2017/12/14.

أعضاء لجنة المناقشـــــــــــة	التوقيـــــــــــع
الدكتور مهند أنور الشبول، مشرفاً أستاذ مشارك – التعلم الإلكتروني	....
الأستاذ الدكتورة نرجس عبد القادر حمدي، عضواً أستاذ – تكنولوجيا التعليم	....
الأستاذ الدكتور ماجد عبد الكريم أبو جابر، عضواً أستاذ – تكنولوجيا التعليم	....
الأستاذ الدكتور محمد داود المجالي، عضواً أستاذ – الحاسوب التعليمي (جامعة مؤتة)	....

الإهداء

إلى روح والدي الحبيب الذي كم تمنيت وجوده في هذه اللحظة وأرى ابتسامته التي تدخل السعادة على قلبي و تنير دربي ..

إلى نور حياتي ... ومهجة قلبي ... وسر سعادتي ... وأملي لدخول الجنة .. ومنارتي في كل دروبي بدعائها الدائم.. إلى أكسجيني الذي أتنفس ... ودعامتي الأولى ... وهدفي للنجاح ..

إلى حبيبتي وصديقتي وأختي ..... أمي الغالية ... حفظها الله ورعاها ..

إلى سندي وأسودي... إلى رجالي ... الذين يشعرونني بأنني ملكة ... ويدفعونني للأمام ويشدون بيدي نحو تحقيق أحلامي ... إلى أعزائي وأحبائي ... اخوتي حماهم الله ... سعيد ... سعدالدين ... عمادالدين .... صلاح الدين .... محمد السبع .... ياسين ..

إلى توأمي ونصفي الأول ... إلى الحنونة والمحبة ... الحانية التي كانت بمثابة نسمة عليلة في مهب الصعاب ... إلى أختي الكبيرة .... غاليتي معالي وفقها الله بكل أمورها ..

إلى توأمي ونصفي الثاني ... إلى الركيزة القوية ... الى النصف الآخر مني ... إلى همتي وعزيمتي ... الى درة القلب أختي الصغيرة ... حبيبتي مرام رعاها الله ..

إلى ابني وأخي و صديقي .... إلى المتربع في القلب ... إلى الحبيب الشبيه بوالدي ... إلى الحنان على هيئة رجل صغير ... إلى المحب المخلص .... يوسف الغالي ... رعاك الله ..

الباحثة

منار كوته

شكر وتقدير

بداية وبداية كل أمر أحمدالله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، لما وصلت اليه وذلك توفيق من الله عز وجل ثم دعاء والدتي و أستهل قولي من قول أكرم الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله عزّ وجل" رواه أحمد والترمذي.

وانطلاقا من قدوتنا حبيبنا ونبينا رسول الله سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الرائع – وكلمة رائع لا توصفه– مشرفي الدكتور "مهند الشبول" الذي أفاض علي بعلمه وتعليماته ولم يتوانى لحظة عن تقديم المساعدة لي في اعداد بحثي كما أدعو الله له بالتوفيق الدائم في كل أموره لما يحب الله ويرضى.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى جميع أعضاء اللجنة الكريمة التي تفضلت بقبول مناقشة رسالتي لدرجة الماجستير وإبداء الملاحظات القيّمة والتوجيهات السديدة على هذه الدراسة، وأخص بالذكر كل من الدكتورة نرجس حمدي الأستاذ بقسم المناهج والتدريس برنامج تكنولوجيا التعليم بكلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، والدكتور ماجد أبو حابر الأستاذ بقسم المناهج والتدريس برنامج تكنولوجيا التعليم بكلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، والدكتور محمد المجالي الأستاذ في الحاسوب التعليمي بكلية العلوم التربوية في جامعة مؤتة.

كما وأشكر الدكتور الفاضل "نزار اللبدي" لتقديمه المساعدة في عملية التحليل الاحصائي وتقديم النصائح التوجيهية. ولا أنسى كلمة حق تقال في الدكتور الرائع دكتور "محمد الجدوع" المسؤول عن الدورات التدريبية في وزارة التربية والتعليم لكل ما قدّمه لي من نصح ومن معلومات أفادني فيها وسهّل حصولي عليها والخاصة بدورة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، وتتبعه لمسيرة حصولي على المعلومات التي أريد. وأشكر أمي واخواتي العزيزات واخوتي لشدهم أزري واهتمامهم بي لوصولي لما أنا عليه الآن، كما وأشكر صديقاتي وزميلاتي في مدرسة صفية ومدرسة عاتكة لاهتمامهن وحرصهن على بلوغ الأهداف التي أريد .. وأشكر كل من ساندني وأعانني ومد يد العون في مسيرتي سواء بكلمة أو موقف أو دعاء.

الباحثة

منار كوته

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

تقييم البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في الأردن وفق نموذج كيركباتريك

إعداد
منار يوسف سعيد كوته

المشرف
الدكتور مهند أنور الشبول

ملخص

هدفت هذه الدّراسة إلى تقييم برنامج الرّخصة الدّولية لقيادة الحاسوب (ICDL) وفق نموذج كيركباتريك في مدارس لواء القويسمة، من حيث الكشف عن مستوى رضا المعلمين والمعلمات عن برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) وفعالياته، وعن مدى تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من البرنامج التدريبي من قبل المعلمين والمعلمات في وظائفهم وأماكن عملهم.

شمل مجتمع الدّراسة المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في الفترة الزمنيّة الواقعة ما بين 2011 – 2016 في المدارس الحكومية في لواء القويسمة وعددهم (1245)، والمدراء والمديرات وعددهم (100)، وتكونت عينة الدّراسة من (294) معلماً ومعلمةً، و(15) مديراً ومديرةً تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية قصدية.

ولتحقيق أهداف الدّراسة والإجابة عن أسئلتها، تمّ استخدام المنهج المدمج الوصفي والنّوعي من خلال استبانة و مقابلة استخدِمتا كأدوات لجمع المعلومات.

وبعد اجراء عملية التحليل لبيانات الدّراسة وأسئلتها، تبيّن أنّ الهدف من الحصول على الشهادة هو العلاوة المادية والرتب الخاصة بسلم الأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج من تحليل علامات المعلمين والمعلمات الذين اجتازوا الامتحانات السبعة لبرنامج (الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب) أن موضوع مقدمة في تكنولوجيا المعلومات حصل على المرتبة الأولى في حين حصل موضوع استخدام الحاسوب وادارة الملفات على المرتبة الثانية، وموضوع المعلومات والاتصالات على المرتبة الثالثة، كما حصل موضوع معالج النصوص على المرتبة الرابعة، وموضوع العروض التقديمية على المرتبة الخامسة، وأخيرًا موضوع قواعد البيانات وجداول البيانات على المرتبة السادسة والمرتبة السابعة على

التوالي. كما شكى بعض المدراء من الفجوة الحاصلة بين ما هو مأمول من البرامج التدريبية المطروحة وبين الواقع الحقيقي للبنية التحتية والتجهيزات في المدارس الحكومية.

وبناءً على نتائج الدّراسة، أوصت الباحثة بضرورة اجراء تقييم لكافة الدورات التدريبية المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم، حتى لا يكن الهدف الرئيس للمنتسب لمثل هذه الدورات المكافأة المالية فقط بل الفائدة العلمية والتطبيقية في ميدان العمل؛ وضرورة اجراء دراسات حول احتياجات المعلمين والمعلمات التدريبية من مواد وبرامج تطبيقية تفيد في العملية التعليميّة وتواكب التطور التكنولوجي الحاصل في العصر الحالي للنهوض بعملية التعلم والتعليم في الأردن.

الكلمات المفتاحية: تقييم، نموذج كيركباتريك، البرنامج التدريبي، الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب.

الفصل الأول

خلفية الدّراسة وأهميتها

مقدمة

إنّ الاهتمام بالموارد البشريّة والعناية بإعدادها وتدريبها تدريبًا مستمرًا أمر ضروري لرفع كفايتها وزيادة انتاجها وتطوير سلوكياتها لتحقيق أهداف خطة التنمية البشريّة، ويعدّ المعلم لَبنة الأساس في المدرسة لما له من أدوار في العمليّة التعليميّة وبه يرتفع البناء فهو عماد المؤسسة التعليميّة وهو الذي يؤثر في حياة الأفراد. كما ويشّكل المصدر الأول للبناء الحضاري في كل جوانب الحياة للأمم، من خلال اسهاماته الحقيقية في إعداد البشر والحجم الهائل الذي يضيفه إلى مخزون المعرفة. واتفق علماء التنمية البشريّة أنّ نجاح المعلم يعمل على زيادة المستويات التعليميّة للأجيال التي ترتبط بعلاقة طرديّة مع مستويات الإنتاج القومي التي تتسبب في زيادة الرفاهية الاجتماعية (جاسم، 2012).

ونظرًا للتّغيرات والتّطورات التي أحدثتها دخول التكنولوجيا في عالمنا وطالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف المؤسسات والوظائف، وانتشار الثورة العلمية والتطورات التقنيّة الهائلة، التي أسهمت بدورها في تشكيل الموارد البشرية في المؤسسات والمنظمات، وطرحت أفكار جديدة ساعدت في ظهور أنماط جديدة في المنظمات وفي إطار التّواصل والتّفاعل الإنساني باستخدامها تقنية المعلومات المتطورة التي تركز على الأداء في سبيل تحقيق أهدافها الإستراتيجية بتفوق وتميّز (اللبدي، 2015). أدى إلى إبراز نوعية متجددة من الموارد البشريّة لديها طموح، و تستوعب المتغيرات المحلية وتواكب التطورات الهائلة الحاصلة، نوعية غير نمطية أو ثابتة، نوعية تفكر عالميًا وتعمل محليًا. لذلك جاءت تنمية الأداء الوظيفي ودورها في تحقيق التطور والرفاهية للأفراد والمجتمع (السالم ، 2009).

ويتحقق ذلك من خلال التدريب الذي يلعب دورًا أساسيًا في زيادة فاعلية المنظمات من خلال تحسين مهارات ومعرفة العاملين فيها، وتنمية أدائهم الوظيفي، خاصةً في البلدان النامية التي ما تزال أجهزتها ومؤسساتها المختلفة في طور النمو مما يتطلب تدريبًا مستمرًا ومُركزًا في مختلف المجالات الوظيفيّة (جاسم، 2012). ومن خلال التدريب يتم تطوير المهارات والمعارف والمواقف لدى الموظفين بهدف زيادة فعالية الأفراد في مناصبهم الحالية وإعدادهم للمناصب المستقبلية في المؤسسة التي يعملون بها (Farjad ,2012). ويخضع المعلم بالذات للتدريب على برامج متنوعة لجعله قادراً على مواكبة ومسايرة التطورات الحاصلة في المجتمع والتي تؤثر

بشكلٍ مباشر في تطور المناهج ولتنمية أدائه في ضوء المستجدات الحالية ومن أجل زيادة المخزون العلمي المعرفي والقدرة على تطوير نفسه لمساعدته على القيام بمهامه بالصورة المطلوبة ولمساعدته في استخدام الوسائل التعليميّة المتعددة (شماطة، 2011).

ويعدّ المعلم من أكثر الفئات حرصًا على استخدام أدوات ووسائل معينة ومساعدة له في التدريس، حيث إنّه قد استخدم منذ القدم وسائل متنوعة كالقلم والورقة والسبورة والفيديو التعليمي وغيرها من الوسائل وصولًا الى جهاز الحاسوب وشبكة الإنترنت (الرباعي، 2005).

أدخلت وزارة التربية والتعليم التكنولوجيا في التّعليم من خلال استخدام الحاسوب كوسيلة مساندة في التدريس لكافة المراحل التعليميّة ولكل المواد الدّراسيّة من خلال تشجيع استخدام شبكة الإنترنت للحصول على الأنشطة المتنوعة المطروحة في الكتب المدرسية، بالإضافة إلى التنويع في استراتيجيات التدريس التي أسهمت في جعل الحاسوب وسيلة أساسية في الحصة الدّراسية والتي تسهم في تعزيز دور الطالب وحصوله على تعلمّه بنفسه لخلق جيل واعٍ مثقف قادر على مواجهة المشكلات والتفكير في حلها (أبو جاموس والهرش، 2004).

وهذا ما دعا وزارة التربية والتعليم إلى فرض برامج تدريبية متعددة تساعد المعلم على القيام بأعماله والشعور بالثقة والقوة في استخدام الحاسوب الذي يضيف جوانب ايجابيّة كثيرة إلى العملية التربوية. ومن البرامج التي طرحتها وزارة التربية والتعليم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)، وبرنامج أدوات التفكير (INTEL) لإفادة المعلم بشكلٍ خاص في إمكانية تغيير طرائق التدريس واستراتيجيات التقويم وجعل عملية التعليم عملية ممتعة ومشوقة من خلال استخدام الحاسوب في العملية التعليميّة بالإضافة إلى التواصل والتفاعل مع الطلبة. كما تعمل على القضاء أو التخفيف عن ما يسمى بالأمية الحاسوبية والتمتع بمهارات القرن الحادي والعشرين (العوامله، 2012).

وتعدّ شهادة الرّخصة الدولية معياراً عالمياً لقياس مهارات استخدام الحاسوب، بحيث تمّ تصميم الشهادة لتغطية المفاهيم الأساسية والتطبيقات العملية في تكنولوجيا المعلومات، والقدرة على استخدام الحاسوب بشكل مبدع وخلّاق ومساعدة المعلم في نقل الخبرات إلى طلابه لتحقيق أهداف العملية التعليميّة. ويتم الحصول على الشهادة من خلال تسجيل المتدرب للبرنامج في مركز تدريبي معتمد ثم حصوله على الحقيبة التعليميّة التدريبية، وبعد ذلك يخضع المتدرب لامتحانات إلكترونيّة لقياس المهارات المكتسبة، وأخيرًا بعد اجتياز المتدرب لسبعة امتحانات بنجاح يحصل على الشهادة (السليمان، 2007).

ولضمان عملية التدريب لبرنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب والتأكيد على فعاليته ومعرفة مدى استفادة المعلم من هذا البرنامج التدريبي ومدى تطبيقه له، جاءت عملية التقييم

إحدى أهم العمليات التي تمارسها إدارة الموارد البشريّة؛ لإنّها تُعدّ وسيلة لإعادة تصميم الوظائف بما يعّزز استخدام الأساليب العلمية في الأداء. كما تتعدد أسباب التقييم لكنّ أهمها هو تحديد فعالية البرامج التدريبية أو التطورات التي تحدثها المؤسسة بهدف التغيير والتطوير، وتحديد التحسينات التي يتم إدخالها على المؤسسة، بالإضافة معرفة مردود التدريب والعائد على الأموال المستثمرة فيه (اللبدي، 2015).

ويرى الخبراء أنّ عملية التقييم عملية مهمة لإنّها تتيح للمسؤولين إمكانية تطوير أداء الأفراد في المستقبل لأنّه لا يمكن أن يستمر عمل دون تحديد مدى النجاح أو الفشل في أهدافه. وتأتي أهمية التدريب تقديرًا للأفراد الذين يعملون على تطوير أنفسهم وصقل مهاراتهم ودعم قدراتهم (المغربي ، 2012؛ أبو النصر، 2012).

وللقيام بعملية التقييم هناك العديد من النماذج العالمية التي تسمح بتقييم البرنامج التدريبي بكل سهولة ضمن معايير وخطوات متسلسلة، منها نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) ويُعتبر هذا النموذج الأوسع انتشارًا بين النماذج الأخرى، حيث يتضمن أربعة مستويات من التقييم في غاية الأهمية هي: (ردّ الفعل، التعّلم، السلوك، النتائج التنظيمية)، ونموذج شركة بيل (The Bell System) ويتضمن أربعة مستويات هي: (مخرجات ردود الأفعال، الإمكانيات، التطبيق، القيمة)، وأسلوب كيرو (CIRO) وهذا الأسلوب تمّ استخدامه في الأعمال في أوروبا ويتضمن أربعة أصناف هي: (تقييم السياق، المدخلات، ردود الأفعال، النتائج)، ونموذج باركر(Barker) ويتم التصنيف في هذا النموذج طبقًا للمعلومات المُجمّعة هي (أداء العمل، أداء المجموعة، رضا المشارك، كمية المعرفة التي اكتسبها المشارك) (عبوي، 2015).

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة هذه الدّراسة حول تقييم البرنامج التدريبي لبرنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب من خلال نموذج كيركباتريك.

مشكلة الدّراسة وأسئلتها

اهتمت وزارة التربية والتعليم في التكنولوجيا بحيث أدخلت منهاج الحاسوب في المدارس من الصف السابع في المدارس الحكوميّة، واهتمت كذلك في استخدامه كوسيلة مساندة في العملية التعليميّة في كافة المراحل والمواد الدَّراسيّة، بالإضافة الى تطوير المناهج لجعلها مواكبة لعصر العولمة والتطور التكنولوجي، وقد أصبح الحاسوب وسيلة أساسيّة لعملية التّعلم والتّعليم بما يشتمل على برامج تعليمية هادفة وتطبيقات متنوعة تساعد على خلق التفاعلية بين المعلم والطالب من جانب و تسهيل مهام المعلم من جانب آخر، كما أضحى استخدام الإنترنت في العمليّة التعليميّة أساسي من خلال التّواصل مع المعلم بأي وقت وأي مكان والحصول على المعلومات المتنوعة. بالإضافة إلى تغير دور المعلم من ملقن ومزود للمعرفة والمسؤول عنها الى مشرف وموجّه

للعملية التعليميّة بحيث أصبح الطالب محور هذه العمليّة وبسبب تنوع أدواره حيث أصبح من مُستقبِل للمعرفة والمهارة إلى متعلم ذاتي يبحث ويكتشف بنفسه وبتوجيه من المعلم (أبو جاموس والهرش، 2004).

وبتنوع أدوار المعلم التي تتسم بالتحدي والمسؤولية في ظل التقنيات الحديثة فإنَّ دوره لم يَعُد يقتصر على شرح الدّرس بالطرق الاعتيادية وتصحيح الواجبات بل بربط نتائج الدّرس بالواقع من خلال استخدام الوسائل التّعلميّة التي تتطلب خبرة ومهارة في كيفيّة اعدادها واستخدامها الإستخدام الأمثل (العمري، 2007).

كل ذلك أدى إلى الاهتمام بأداء المعلمين والمعلمات من خلال طرح برامج تدريبية متعددة لتزويد منتسبيها بالكفاءة والفاعلية في وظائفهم والقدرة على تطوير أنفسهم، حيث تطرح برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)، وبرنامج انتل وأدوات التفكير (Intel) ودورة تدريس مهارات التفكير ، ودورة معلمين جدد، بالإضافة إلى دورة استراتيجيات التقويم وأدواته الجديدة، ودورة تعليم التفكير والتفكير الناقد، ودورة توظيف التكنولوجيا في التدريس (Slict) (خوالده والتميمي، 2014).

كما تُعد عملية التقييم لهذه البرامج التدريبية من قبل الوزارة والمؤسسات المسؤولة مهملة وغير فعّالة وفق ما تلاحظه الباحثة من خلال عملها في وزارة التربية والتعليم، إضافة إلى ذلك ترى الباحثة عزوف كثير من المعلمين والمعلمات عن الالتحاق بالدورة التدريبية المتخصصة بقيادة الحاسوب، إلى جانب قصور بعض المعلمات في استخدام الحاسوب في العملية التعليميّة على الرغم من حصولهنّ على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب، وعدم تطبيق ما تمّ تعلمّه في الواقع على الرّغم من أنّه يتوجب على المعلمين والمعلمات التّعامل مع أساسيات البرامج الحاسوبية من خلال منظومة التعليم الالكتروني (Eduwave)، والموقع المستحدث (Open Emiss) لإدخال علامات الطلبة ومتابعة الحضور ،اذ يوفر مكتبة الكترونية لعرض دروس محوسبة لمعظم المواد الدراسية ولكافة المراحل الأساسية، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء حلقات نقاشية مع الطلبة. كما أن التطور الحاصل في العصر الحالي يحتم على المعلم بناء جسر ما بين التكنولوجيا وبين الطالب بما يفيد العملية التعليميّة وحتى لا يقف المعلم عاجزًا أمام العلوم الحديثة والتّطورات في عصر العولمة.

وهذا يتطلب تدريب الكادر التعليمي بجميع فئاته إلى معرفة مدى استخدام الحاسوب ضمن البرامج التطبيقية والقدرة على استخدام شبكة الإنترنت وما يقدمه برنامج الرّخصة الدولية

لقيادة الحاسوب. لذلك جاءت فكرة تقييم هذا البرنامج للتأكد من مدى تحقيقه لأهدافه ومطابقته لمواصفات البرامج التدريبية وما العائد لمثل هذه البرامج على المؤسسات التعليميّة؟

وبناءً على ما تقدم، جاءت هذه الدّراسة لتقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) وفق نموذج كيركباتريك لتقييم البرامج التدريبية الذي يتضمن أربعة مستويات (ردّ الفعل، التعّلم، السلوك، النتائج).

وبالتحديد تحاول هذه الدّراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) وفق نموذج كيركباتريك حسب المستويات (ردّ الفعل، التّعلم، السلوك)؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية

1. ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات؟
2. ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة تعّلم المتدربين؟
3. ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوكيات المتدربين؟

أهداف الدّراسة

تهدف الدّراسة الحاليّة التعرف على:

1. تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب من ردود أفعال المعلمين والمعلمات.
2. تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة علامات المعلمين والمعلمات المتدربات في امتحانات الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب.
3. تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوك المتدربين من المعلمين والمعلمات.
4. التعرف إلى مواطن القوة والضعف للبرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب.

أهمية الدّراسة

تبرز أهمية هذه الدّراسة من أهمية لعملية التقييم التي تعتنى برصد وتحليل أداء المعلمين والمعلمات وقياس كفاءة أداء الأفراد للتعرف على أوجه القوة والضعف، والاهتمام بالتعرف على مدى قيام الفرد بواجبات وظيفته وتنمية وتطوير أدائهم المستقبلي، وتنبع أهمية هذه الدّراسة من أهمية التدريب على البرامج التدريبية كالرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب، الذي يعدّ من أهم أُسس محو أمية الحاسوب، ويساعد على تنمية مهارات المعلمين والمعلمات في المهام المُوكّلة إليهم في الموقف الصفي على أكمل وجه ولمواكبة التغيرات في المجالات التقنية.

كما تكمن أهميتها بما يلي:

1. تحديد القدرة على تقييم البرنامج التدريبي من حيث تقييم ردّ الفعل والتّعلم و السلوك للمعلمين والمدراء.
2. مساعدة المؤسسات الممولة لمثل هذا البرنامج من تطويرها والمساهمة في تحسين طرحها، من خلال معرفة ردود أفعال المتدربين ومدى تطبيقهم لما تعّلموه في هذه البرامج التدريبية.
3. مساعدة الجهة المسؤولة عن طرح البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب على تطويره بما يتناسب مع تطلعات المتدربين مما قد يؤدي الى زيادة فعالية وكفاءة البرنامج التدريبي.
4. تفتح هذه الدّراسة المجال أمام المسؤولين من تقييم البرامج المطروحة للمعلمين والوقوف على مواطن القصور والعمل على تطويرها.
5. إعادة النظر في عملية طرح البرنامج التدريبي أو تطويره بما فيه فائدة للأفراد المتدربة، من خلال النتائج المتوقعة.
6. مساعدة المسؤولين في التّعرف على أهم البرامج التي تساعد المعلم في انجاز مهامه وتحسين أدائه وتنمية معارفه ومهاراته بالمستوى المطلوب.

مصطلحات الدّراسة وتعريفاتها الإجرائية

- **التدريب**: عرف أبو النصر (2012) التدريب بأنّه عملية تأهيل وإعداد الفرد حتى يصبح قادرًا على أداء الخدمة المطلوبة منه بالشّكل المطلوب. وأضاف عبد الملك (2010) بأنّه العمليّة التي تزود المتدرب بالمعرفة وتعمل على صقل مهاراته واحداث تغير إيجابي في أدائه. وتعرّفُه الباحثة اجرائيّا بأنّه عملية مستمرة وهادفة ونشاط مخطط له من أجل التأثير إيجابيًا على المتدربين من نواحي سلوكهم ومعارفهم واتجاهاتهم ومهاراتهم لتطوير أنفسهم والحصول على مستوى أفضل للأداء.

- **تقييم التدريب**: عرف السالم (2009) تقييم التدريب بأنّه اجراءات تستخدمها جهة معينة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغّير الذي أحدثه التدريب فيهم. وتعرفه الباحثة اجرائيًا بأنّه عملية مخطط لها ومستمرة تهدف إلى الكشف عن ردّ فعل المعلم وعن عملية تعلّمه وسلوكه بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بهدف الوصول إلى مدى فاعلية البرنامج التدريبي وتأثيره في سلوك المعلم في أداء وظيفته. ولقياس مستوى ردّ الفعل من خلال استبانة صممتها الباحثة لهذا الغرض، أما مستوى التّعلم يقاس من خلال معدلات أفراد العينة على أجزاء

امتحان الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب، التي حصلت عليها الباحثة من مديرية التربية والتعليم التي يتبع لها أفراد العينة ومن كلية طلال أبو غزالة، أما مستوى السلوك تمّ قياسه من خلال مقابلات مع مدراء المدراس ومعلمي ومعلمات المدارس التي يتبع لها أفراد عينة الدّراسة.

- **برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL):** هي شهادة دولية مُعترف بها في جميع أنحاء العالم تستخدم لضمان جودة مستخدمي تكنولوجيا المعلومات في أداء عملهم (ICDL, 2016). ويعرف أيضًا بأنّه برنامج تدريبي يعنى بالمكونات الأساسية للحاسوب الشخصي وعرض لأهم مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والتدريب على بعض البرامج التطبيقية (المنهل، 2016).
- **نموذج كيركباتريك:** أشار توفيق (1998) بأنّه نموذج أميركي تقييمي للبرامج التدريبية والأنشطة التدريبيّة من خلال تقييم أربعة مستويات (ردّ الفعل - التعّلم - السلوك - النتائج)، ويعدّ من أشهر نماذج التقييم وأكثرها انتشارًا.
- **مستويات كيركباتريك:**
    - **مستوى ردّ الفعل:** هو معرفة ردود أفعال وانطباعات المشاركين من المعلمين والمعلمات بالبرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب مثل المواد التي درست، التسهيلات المتاحة، مكان التدريب، الأنشطة التدريبية، محتوى المادة وموضوعاتها، مدة البرنامج، علاقته بعمل المتدرب، قدرة المدرّب على توصيل المادة.
    - **مستوى التّعلم:** هو قياس مدى تعّلم المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب من معارف ومهارات التي قدمت من خلال هذا البرنامج، من خلال نتائج امتحاناتهم في سبع مواد.
    - **مستوى السلوك:** هو قياس التغيرات التي حدثت في أداء المعلمين والمعلمات في وظائفهم بعد الحصول على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب من خلال مقابلات معهم ومع مدرائهم.

حدود الدّراسة ومحدداتها

تم تحديد هذه الدّراسة ضمن الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** شملت الدّراسة على المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) خلال الفترة الزمنية 2011-2016.

- **الحدود الزمانية:** تم اجراء هذه الدّراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018/2017.
- **الحدود المكانية**: اقتصرت الدّراسة على المدارس الحكومية التابعة لمنطقة لواء القويسمة.
- **المحددات الموضوعية**: اقتصرت الدّراسة على التقييم باستخدام نموذج كيركباتريك بمستوياته (ردّ الفعل، التّعلم، السلوك) بسبب صعوبة تقييم المستوى الرابع (النتائج)، لحاجته إلى فترة زمنية طويلة. وتحددت نتائج الدّراسة بالأدوات المُستخدمة في جمع البيانات من حيث صدقها وثباتها، وكذلك عينة الدّراسة وأفرادها وطرق اختيارهم وخصائصهم. وبالتّالي فإنّ تعميم النتائج يعتمد على طبيعة أدوات الدّراسة وخصائصها السيكومترية من صدقٍ وثبات.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري

يتناول هذا الفصل خلفية الدّراسة النظرية والدراسات السابقة ويحتوي على ثلاثة محاور رئيسة وهي:

المحور الأول: التدريب

لقد كان التدريب موجود منذ أوائل الخليقة، وقد جاء الإسلام واهتم به، فقد أوصى الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم- بتدريب العاملين وتنمية قدراتهم حتى يصلوا إلى درجة الإتقان في العمل، فقد قال الرسول - صلى الله عليه وسلم- (إنّ الله يحب إذا عمل منكم عملًا أن يتقنه). ويأتي الإتقان عند الممارسة والتدريب الجيد للعمل، بالإضافة إلى الإحاطة به من حيث المعارف والمهارات والسلوكيات، كما لا بدّ من وجود الأدوات والوسائل اللازمة لأداء العمل بإتقان (السالم، 2009).

كما أشار عليوه (2000) أنّ التدريب لا يخلق إنسانًا واعيًا مُنظمًا فحسب بل أيضًا مُحبًا ومتقنًا لعمله إضافة إلى توعية الأفراد وإتاحة الفرصة لهم للانتقال من مستوى إلى مستوى أفضل.

لذلك أصبح التدريب يولى اهتمامًا كبيرًا في معظم المؤسسات والمنظمات، لأنّه يعدّ من أهم محاور تطوير العمل والأداء كونه يزّود الموظفين بالمهارات والمعارف المطلوبة واللازمة التي تعمل على تحسين أدائهم وبالتالي تطوير المؤسسات والبقاء على استمراريتها في سوق العمل، ولجعلها قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في عصرنا الحاضر (اللبدي، 2015).

كما يلعب التدريب دورًا مهمًّا في نمو الثقافة والحضارة وتقدم المجتمع وفي تحسين مهارات ومعارف العاملين بالمؤسسات، حيث أنه يؤثر على نجاح أو فشل أي مؤسسة، وتنوع الأساليب وأنماط القيادة والبرامج والابتكارات جعلت التدريب عملية ضروريّة ولا بدّ منها خصوصًا في دول العالم الثالث التي ما تزال تعاني صعوبة في النمو ومواكبة ومجاراة السرعة الهائلة في تطور كافة الأجهزة ومختلف المجالات (جاسم، 2012).

ويعد التدريب عملية محورها الأفراد وأهدافها تحسين مهاراتهم ومعارفهم حتى يؤدوا وظائفهم على أكمل وجه، بالإضافة إلى تطوير أدائهم في المستقبل مما ينتج تقدم المجتمع وتحقيق الرفاهية لأفراده (Truelove , 1992).

وأضاف عبوي (2015) أنَّ التدريب في أثناء الخدمة يعمل على سدّ الفجوة بين ما يقوم به الموظف وما يجب عليه القيام به فهو يقدم معلومات جديدة ومتنوعة ويعدّل السلوك ويغّير الاتجاهات ويعزز الأداء الوظيفي والثقة لدى الموظفين.

مفهوم التدريب

أشار الخليفات (2010) إلى أن التدريب نوع من التوجيه والإرشاد والتنظيم في وظيفة معينة، بحيث يجعل المتدربين قادرين على التغلب على ما يجابههم من صعاب، ويصفه بأنّه عملية مستمرة تتمحور حول الفرد نفسه، وبإنّها عملية مخطط لها لتزويد الأفراد بمعارف ومهارات تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، كما اتّفق عبوي (2015) و عليوة (2000) أنّ التدريب نشاط وعملية منظمة تهدف إلى تحسين وتطوير وتنمية خبرات ومهارات وقدرات الأفراد وزيادة حصيلتهم المعرفيّة.

وأضاف أبو النصر (2012) بأن التدريب عبارة عن نظام وعملية مستمرة تبدأ منذ ولادة الإنسان وتستمر حتى آخر حياته، وهي عملية تطوير وتنمية لسلوك الأفراد ونقل الخبرة والمهارة وتهدف إلى تلبية الاحتياجات لدى الفرد لزيادة معارفه ومهاراته في أمر معين أو وظيفة معينة، لتحسين مهاراته وزيادة انتاجيته في المؤسسة.

كما أشار المغربي (2012) أن التدريب عملية منظمة تعمل على تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للموظفين العاملين لتحسين عملية التوافق بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة، ويعدّ أيضًا الجهود المخططة التي يتم تصميمها وإعدادها بواسطة المؤسسة لتيسير عملية تعّلم المعارف واكتساب المهارات والاتجاهات المختلفة بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستوى الفردي والجماعي، ولموازنة متطلبات الوظيفة وصقل مهارات وتنمية قدرات الموظف، لأنّه من خلال التدريب يتم تطوير سلوك الأفراد الوظيفي ورسم مسارهم المهني.

ويرى رضوان (2013) أنّ عمليتي التدريب والتطوير تشتركان بهدف واحد، وهو أنّ التدريب يعمل على إكساب المهارات والمعارف للعاملين فيما يخص وظيفتهم الحاليّة، بينما التطوير يعمل على إكساب الأفراد المهارات والمعارف لمستقبل وظيفي محفز.

أهمية التدريب

يُسهم التدريب في زيادة مستوى الرضا الوظيفي والشعور بالتقدير لدى القوى العاملة، وتنمية الاحساس بالأمان المعرفي، كما يحفز الموظفين على مواجهة التكنولوجيا المتطورة (جاسم، 2012).

وأشار اللبدي (2015) إلى أنّ التدريب يعد من أهم محاور تطوير العمل لأنّه يُعد تدخلًا اداريًا لتحقيق أهداف تصبو إليها المؤسسة للرقي بالمستوى العام الذي يطمح إليه المسؤولون. وترجع أهمية التدريب كما جاء في (عبوي، 2015؛ المغربي، 2012؛ عليوه، 2000) إلى المزايا التي نحصل عليها من ورائه ويحققها منها: اتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات، و يمكن من اكتشاف خبرات وطاقات العاملين، كما يعمل على توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة، ويساعد في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

كما يعمل التدريب على تطوير العلاقات البشرية داخل المؤسسة بالإضافة أنّه استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتهم (رضوان، 2013). وأضاف الخليفات (2010) أنّ التدريب له أهمية للمؤسسة والعاملين فيها، بحيث تتم من خلاله تقليل التوتر الناتج عن نقص المهارة والمعرفة، ويعمل على زيادة الدافعية نحو الأداء ومساعدة العاملين في تحسين فهمهم للمؤسسة، وأشار أن هناك ضرورة للتدريب في أثناء الخدمة، لأنه يعمل على تنمية المهارات ويكسب اتجاهات ايجابية نحو المهنة ولزيادة روح الانتماء لدى المتدربين نحو مؤسساتهم، ويعمل على اطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال المهنة. واتفق معه رضوان (2013) بأن التدريب لا يقتصر على العاملين الجدد فحسب، وإنما يشمل العاملين القدامى حتى يكون هناك استمرار وتجديد في المعلومات والمهارات. كما نبّه اللبدي (2015) أن عملية تحويل التدريب هي أهم نقطة في التدريب وتعني مقدار ما يتحول من مهارات التي تمّ معرفتها واكتسابها من التدريب الى واقع عملي تستفيد منه المنظمة.

أهداف التدريب

تنوعت أهداف التدريب وفقًا لما جاء في اللبدي (2015) وأبو النصر (2012) والخليفات (2010) حيث أنّ الهدف الرئيسي من التدريب هو النهوض بالعنصر البشري في جميع القطاعات وإعداده إعدادًا مناسبًا للقيام بدوره، كما أنّ هناك مجموعة من الأهداف المهمة للتدريب منها:

1. أهداف تدريبية روتينة: والتدريب هنا لمواجهة المواقف اليومية الروتينية التي يتعرض لها الفرد من حين لآخر.
2. أهداف تدريبية لحل المشاكل: تعني تدريب الأفراد على مواجهة المشكلات وايجاد حلول لها، بالإضافة إلى تحديد المعوقات والتحديات التي تواجه المؤسسة والأفراد.
3. أهداف تدريبية ابتكارية: وتعني اضافة تحسينات وأساليب جديدة من أجل تطوير المؤسسة، وهذا يعتبر من أعلى مستويات الأهداف.

كما تعددت أهداف التدريب وتنوعت فهي لتنمية قدرات الأفراد البحثية وقدرتهم على التفكير التأملي، والعمل على محاولة سدّ الثغرة بين الأداء الفعلي للأفراد وبين الأداء المرجو تحقيقه. كما يسهم التدريب في تعريف الأفراد بأدوارهم ووظائفهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات المطلوبة، وتنمية الوعي الوظيفي للأفراد بالإضافة إلى زيادة روح الانتماء للمؤسسة، ويساعد التدريب على إتاحة الفرصة أمام المتدربين للربط بين النظرية والتطبيق في التربية والتعليم، ويعمل على زيادة نسبة الوعي لتقبل التغيرات والتحديات والقدرة على مواجهتها (Mayo & Dubois, 1987).

الفوائد الأساسية للتدريب

لخّص عبوي (2015) الفوائد الأساسية للتدريب وقسّمها إلى ثلاثة مجالات هي:

1. زيادة الحصيلة المعرفية لدى المتدرب وهي الأهداف والسياسات والخطط، والمعرفة الفنية ومعرفة الوظائف الإدارية وأساليب القيادة.
2. تنمية مهارات المتدرب وتعني القدرة على تحليل المشاكل واتخاذ القرار وتنظيم العمل، بالإضافة إلى المهارات الإدارية والتنظيمية ومهارات الاتصال.
3. تنمية اتجاهات المتدرب متمثلة بتنمية روح الجماعة والشعور بالمسؤوليّة والتّعاون مع الزملاء والإحساس بأهمية التميز في العمل.

مبادئ التدريب

اتفق كلٌ من الخليفات (2010) وعليوه (2000) والخطيب (2009) أنّ لعملية التدريب مبادئ هامة وأسس يجب مراعاتها في مراحل التدريب ولُخصت كالآتي:

- الهدف: وهذا يعني أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية وقابلة للتطبيق طبقًا للاحتياجات الفعلية للمتدربين.
- الاستمراريّة: ويتحقق ذلك من خلال بدء التدريب مع بداية الحياة الوظيفية للفرد، واستمرارها معه لتطويره، وتنميته بما يتماشى مع متطلبات العصر والتطورات والتحولات والتغيرات.
- الشمولية: وهذا المبدأ يختص بأمرين أولهما اشتمال التدريب على جميع موظفي المؤسسة، وكل المستويات الوظيفية، بالإضافة إلى جميع أبعاد التنمية البشريّة (القيم – الاتجاهات – المعارف – المهارات – السلوكيات).

- التدرج: ويُعنى هذا المبدأ بالبدء بالموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخطط لها إلى الموضوعات الأكثر تعقيدًا، ويمكن بالبداية أن تتم معالجة وتنظيم المعارف والمهارات الموجودة لدى الفرد، ثم إضافة ما هو جديد.
- مرونة التدريب: هنا يتم تطوير التدريب وعملياته، لمواكبة التطورات والتغيرات المستقبلية في المنظمات، والتطور بالوسائل والأدوات والأساليب اللازمة لعملية التدريب بما يتناسب مع العاملين ومستوياتهم.

مراحل التدريب

ذكر عليوه (2012) وأبو النصر (2012) ورضوان (2016) والخطيب (2009) أنّ التدريب عملية متكاملة تتضمن مراحل متعددة، متسلسلة ومنظمة هي:

المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية: ويُعنى هنا بالأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها وتنقسم إلى أهداف عادية، ومثل هذه الأهداف تقود المؤسسة إلى المضي قُدمًا في العمل والاستمرار، وأهداف حل المشكلات التي تواجه المؤسسة والعمل على تحليلها، وإيجاد أفضل وأنسب الحلول لها، والأهداف التدريبية الإبداعية الإبتكارية، وهي أعلى مستويات الأهداف، لإنّها تصل بالمؤسسة إلى تحقيق أهداف غير عادية وترتقي فيها مقارنة بغيرها من المؤسسات.

وقد عرفت الاحتياجات التدريبية من قبل الدرة (1991) المشار إليه في عبوي (2015) إنّها خطوات منظمة ومتسلسلة يتبعها المدرب للكشف عن النقص والتناقض بين أداء مرغوب فيه وأداء واقعي حاصل في المؤسسة، وتشخيص ذلك ووضع نتائج لتلافي النقص من خلال التدريب.

كما عرفها عليوه (2000) بإنّها الأهداف والنتائج التي يعمل النشاط التدريبي من أجل الحصول عليها، ومن الممكن أن تكون الاحتياجات لتطوير وتغيير المعلومات والمعارف، أو لتعديل المهارات والقدرات ، أو لتغيير أو تطوير سلوك الأفراد.

كما أضاف الخليفات (2010) أن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية هي المرحلة الأساسية التي تعدّ لبنة الأساس من أجل الوصول إلى الكفاءة المطلوبة وتحقيق الفاعلية.

<u>أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:</u>

تتضح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بسبب أن عناصر التدريب الأخرى تعتمد عليها، وإنّها الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية، وتظهر أهميتها من خلال: تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب اللازم والنتائج المرجو تحقيقها، كما تعدّ المؤشر لتوجيه التدريب إلى المسار الصحيح، ويساعد على التركيز على الأداء دون عشوائية وتخبط،

وتعتبر عملية مرنة مستمرة، كما تساعد على الكشف عن المشكلات والمعوقات التي تواجه المؤسسة وتعاني منها، وتؤدي إلى عدم إضاعة الوقت والمال والجهد (الخليفات، 2010).

معايير تحديد الإحتياجات التدريبية:

ذكر عبوي (2015) وسعد (2012) أنّ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية قائمة على اسس ومعايير لا بد من أخذها بعين الاعتبار هي: الشيوع والأهمية وهذا يعني إعطاء تركيز خاص على المهام المهمة الشائعة التي لا يمكن الاستغناء عنها وذات الأولوية العالية، والصعوبة وإمكانية التحقق بحيث تشتمل على المهارات والمحتوى الذي يجد الأفراد فيه صعوبة من تعّلمه أو التدرب عليه، والأهداف التدريبية التي تكون قابلة للتحقق، وأخيرًا النوعية والتكرارأي اختيار المهارات والمعارف التي تُعتبر أكثر فائدة للأفراد من غيرها، بالإضافة إلى التي يتكرر استخدامها في العمل.

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

أشار حزام (2016) إلى عدة مصادر لتحديد الاحتياجات التدريبية وتتمثل في: البحث في شكاوي الأفراد ومن خلال ذلك يتضح جوانب عدم الرضا أثناء العمل، و مقارنة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف بمعدلات أداء الأفراد، ومن خلال آراء الرؤساء في العمل، ومراجعة تقارير الأداء الخاصة بالأفراد، بالإضافة إلى اللقاءات بين الأفراد العاملين ومؤسسي التدريب، لأنهم الأقدر على تحديد متطلباتهم وحاجاتهم التدريبية.

أدوات جمع البيانات عن الإحتياجات التدريبية:

اتفق كل من سعد (2012) وعبوي (2015) وحزام (2016) على أهم أدوات جمع البيانات، وصنفوها إلى مجموعتين، مباشرة ومنها (الاستبانات، والمناقشات الجماعية، والمقابلات الشخصية، وملاحظة السلوك، والاختبارات)، وأدوات غير مباشرة تشتمل على (اللجان الاستشارية، وتحليل الخطط والتنبؤات، ومراكز التقويم، وتحليل وصف الوظائف، وطلبات الإدارة، والمسح الخارجي).

المرحلة الثانية: تحديد أنواع التدريب: جاء في عبوي (2015) وعليوه (2010) أن هناك اختلافًا في أنواع التدريب تبعًا لاختلاف الأسلوب، ويمكن تصنيفها حسب:

- **الزمن ويشمل:** التدريب قبل الالتحاق بالعمل وهنا يتم التدريب على العمل ويستند هذا التدريب إلى المتطلبات اللازم توافرها في الفرد من قدرات ومعارف ومهارات وخبرات، والتدريب أثناء الخدمة أي التدريب على العمل والهدف منه تحسين مهارات الفرد وتطوير أدائه.

- **المكان ويشمل:** التدريب داخل المؤسسة أي التدريب داخل المؤسسة التي يعمل بها الفرد، ويمكن أن يقوم بعملية التدريب رؤوساء الموظف أو زملائه الذين لهم خبرات سابقة، والتدريب خارج المؤسسة أي الالتحاق بدورة خارج مكان العمل في أحد مراكز التدريب.

الهدف ويشمل: تدريب المهارات أي تدريب الأفراد لتنمية قدراتهم ومهاراتهم من أجل رفع كفاءتهم ورفع مستواهم الوظيفي، والتدريب السلوكي، والتدريب للترقية والهدف من هذا التدريب لحصول الأفراد لعى وظيفة أعلى مستوى ويتم من خلال هذا التدريب تحفيز الأفراد إلى بذل الجهد لاكتساب المهارات والمعلومات المتطورة، والتدريب لتجديد المعلومات وهنا يتم تدريب الأفراد من أجل تجديد معلوماتهم وتطويرها لجعلها مسايرة للمستجدات والمتغيرات ليقوم بعمله بصورة أفضل، كما أضاف الطيار (2003) أنواع البرامج التدريبيّة التي يمكن أن تأخذ بأيدي الأفراد وتزودهم بالخبرات والمهارات والمعارف المتنوعة وهي: البرامج التأهيلية التي تهدف إلى تأهيل المتدرب من النواحي العلمية والثقافية والعملية، والبرامج الإعدادية التي تهدف إلى إعداد المتدرب على التزامات وأعباء الوظيفة الجديدة وكل ما له علاقة بالوظيفة من مهارات وقدرات ومعارف وخبرات، والبرامج التعريفية التي تعمل على تعريف الموظف ببيئة العمل الجديدة والوسائل المستخدمة، وأخيرًا البرامج أثناء الخدمة تطرح مثل هذه البرامج لرفع كفاءة الموظف ولتدريبه على كل ما هو جديد في الوظيفة.

- **الأفراد المتدربين ويشمل:** التدريب الفردي و الجماعي.

المرحلة الثالثة: تصميم البرامج التدريبية: في هذه المرحلة يتم تقديم تصورًا شاملًا عن البرنامج التدريبي من حيث أهدافه، والفئة المستهدفة، وزمنه، والأساليب المستخدمة، والمعارف والمهارات التي سيتعلمها من خلال هذا البرنامج التدريبي. ويعد البرنامج التدريبي هو حلقة الوصل ما بين الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها من خلاله (الخليفات، 2010؛ نعمان، 2008).

ويتكون تصميم التدريب من خمس مكونات أساسية هي نتائج التعلم وتعني ما الذي سيتمكن المتدربون من القيام به بعد أن يكملوا التدريب ؟، ومواد التدريب وتشير إلى المواد التي يجب وضعها ومحتواها، والمدربون والخبراء هم الذين يقومون بتنسيق التدريب ويراجعوا مواد التدريب، ووسائل التدريب هي الوسائل التي ستستخدم في التدريب بتحقيق أهداف التعلم واستيعاب المحتوى بفعالية، وأخيرًا الخدمات اللوجستية وتعنى بتحديد مكان ووقت التدريب، والمشاركين في التدريب وغير ذلك (حمزة، 2014). كما أضاف سلطان (2004) أنّ هذه

العملية تتضمن مجموعة من الإجراءات لتلبية الاحتياجات التدريبية وهي: تحديد الهدف من البرنامج التدريبي، وتحديد درجة التعمق والتركيز في الموضوعات التدريبية حسب الاحتياجات التدريبية، بالإضافة إلى اعداد المادة التدريبية وصياغتها بطرق سليمة، وتحديد الأساليب المناسبة لكل موضوع تدريبي، وتجهيز الأجهزة والمعدات والأدوات المساعدة لعملية التدريب، وأخيرًا اعداد المدربين لجعلهم مؤهلين للتدريب.

واشار عبوي (2015) على أنّه يتم تصميم البرامج التدريبية وفق نموذج كمب (1991) ويشتمل على ثماني خطوات رئيسية وهي: الغايات والموضوعات والأهداف العامة، وخصائص المتعلمين، بالإضافة إلى محتوى المادة الدراسية، والأهداف التعليميّة، والقياس القبلي، نشاطات التعّلم والمصادر التعليميّة، الخدمات التعليميّة المساندة، وأخيرًا التقويم.

المرحلة الرابعة: تحديد الأساليب التدريبية:

هناك عدة أهداف للتدريب منها اكتساب المعارف والمعلومات ومنها تغيير في السلوكيات والأداء واكتساب المهارات اللازمة والمطلوبة لوظيفة معينة وتغيير في الاتجاهات نحو الوظيفة، لذلك تختلف الأساليب التدريبية وفقاً لاختلاف الأهداف والفئة المستهدفة، فلا بدّ من مراعاة الهدف وراء البرنامج التدريبي حتى يتسنى اختيار الأسلوب الصحيح، فمثلا لا يمكن أن يكون أسلوب التدريب المحاضرة والنقاش ونحن نريد تعليم مهارة معينة، فلا بدّ من التدريب والممارسة (حزام، 2008).

ومن أساليب التدريب الشائعة والأكثر تطبيقًا:

- **المحاضرة:** تعدّ أكثر الطرق شيوعا لإيصال أكبر كمية من المعلومات لعدد كبير من المتدربين، ويقتصر دور المتدربين على الاستماع. يمكن استخدامها في البرامج التوعوية والتوجيهية للأفراد الجدد.
- التطبيق العملي: بهذه الطريقة يتم القيام بأداء عملي بالإضافة إلى شرح نظري، ويسمح للمتدربين بالمناقشة والاستفسار. تستخدم للأفراد الذين يحتاجون مهارات يدوية.
- دراسة الحالة: يتم بهذه الطريقة تقديم موقف واقعي للمتدربين، وتزويدهم بمعلومات جديدة، والمطلوب من كل متدرب كتابة تقرير لوصف المشكلة مع تقديم أفضل الحلول لها.
- تمثيل الأدوار: هنا يتم تمثيل الأدوار لمحاولة تقليد للواقع لمشكلة معينة وتدريب المتدربين على حلها وكيفية التعامل معها.

- أسلوب سلة القرارات: يتم من خلال هذا الأسلوب تدريب المتدربين على اتخاذ القرارات، بوضعه مكان المدير الإداري وعرض مجموعة من المشاكل للتوصل إلى حلول، ثم يتم النقاش للتوصل إلى أفضل الحلول المناسبة.
- المحاكاة: ويقصد بها التطبيق بظروف واقعية تشبه الواقع الحقيقي وبعيدًا عن ضغوطات العمل، ويتم من خلالها توقع وفهم للجوانب الإدراكية والأفعال قبل وقوع الأحداث فعلا، وتستخدم مثل هذه الطريقة في الأعمال الفنية والتدريب على المشاريع.
- أسلوب المباريات الإدارية: يتم اتباع هذه الطريقة عند الحاجة إلى حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة، بحيث يعطى المتدربين معلومات وحقائق عن المشكلة حتى يتسنى لهم البحث والمناقشة فيما بينهم، للتوصل إلى أفضل الحلول.
- أسلوب تنميط السلوك: ويتم التعلم والتدريب من خلال هذه الطريقة من خلال التقليد، حيث يقدم للمتدربين الأداء النموذجي ليتم تعلمه وتقليده كما هو، ومن خلال هذه الطريقة يتم اكتساب مهارات جديدة.
- العصف الذهني: تساعد هذه الطريقة المتدربين على تحفيز أفكارهم وعقولهم وخبراتهم ومعارفهم للبحث والتقصي وايجاد أفضل الحلول للمشكلات الواقعة أو التي ممكن أن تحدث واختيار أفضل البدائل الممكنة.
- الندوات: وهي وجود أكثر من متخصص بالوقت نفسه ويتم طرح المشكلات من أكثر من جانب لعرضها ومناقشتها والسماح للمتدربين بالنقاش واعطاء الآراء.
- التدريب المفتوح: يشبه التعليم المفتوح أي من خلال هذا الأسلوب يمكن للمتدربين اختيار أماكن وأوقات التدريب واختيار الأسلوب المناسب للتدريب، حيث تمّ اعتبار المتدرب شريك مسؤول في تحقيق أهداف التدريب.
- أسلوب الحوادث الحرجة: يعرف بإسم الحالة العارضة ويعد نوع من أنواع دراسة الحالة ويتم اعطاء معلومات للمتدربين عن مشكلة ما لكن المعلومات ناقصة وغير مكتملة ويطلب من المتدربين البحث وجمع المعلومات للوصول الى الحقائق المكتملة عن المشكلة المطروحة (آل ملهي، 2010)
- التدريب بالزيارات الميدانية: وهي قيام المتدربين بزيارة ميدانية لمؤسسة أو شركة وكتابة تقرير عن الزيارة وأهدافها وممكن عقد حلقات نقاشية بعد الزيارة.(خليفات، 2010).

المرحلة الخامسة: تقويم البرامج التدريبية

يعرف التقويم بأنه عملية تهدف إلى مراقبة مدى الالتزام بخطة البرنامج التدريبي والزمن المحدد لها، لإنجاز مراحلها والميزانية المقدرة لها، ويضيف عبوي بأنّه عملية الكشف عن ما تمّ تحقيقه من تقدم للوصول إلى الأهداف ضمن زمن معين وبتكاليف معينة.

ويحاول تقويم التدريب الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- هل يلبي التدريب احتياجات المتدربين؟
- هل يلبي التدريب احتياجات المنظمة؟
- ما نقاط الضعف في التدريب الحالي وكيف يمكن التغلب عليها؟
- ما التدريب اللازم في المستقبل؟

وأخيرًا يجب النظر إلى التدريب بأنّه عملية منظمة ومخطط لها، وتتم وفق مراحلة متسلسلة، تهدف إلى إحداث تغييرات حقيقية في السلوك لدى الأفراد، وصقل مهاراتهم وقدراتهم، وزيادة حصيلتهم المعرفية وصولًا إلى تحقيق أهداف المنظمة، فهو ليس هدفًا بحد ذاته، إنّما وسيلة للوصول إلى الأهداف المرجو تحقيقها (عليوه، 2000).

المحور الثاني: تقييم التدريب

أهمية تقييم التدريب

إنّ للتقييم أهمية قصوى في مجال التدريب، وتنمية الموارد البشرية حتى يتم معرفة العائد من الاستثمار في التدريب، حيث يعمل على تحديد فعالية البرنامج التدريبي بالإضافة إلى تحسين برامج التدريب في المستقبل ولأجل الاستغناء عن البراج غير المفيدة (حلمي). وأضاف الطلحاب (2017) أنّ عملية التقييم عملية مهمة في العملية التعليميّة والتدريبية، حتى يتسنى للمدرب والمتدربين معرفة مدى تحقق الأهداف. ورغم ذلك فإنّ عملية التقييم عملية صعبة؛ لإنّها تقع في مشكلة افتقار الرأي السديد والرؤية الثاقبة بالإضافة إلى افتقار الموارد والإمكانيات التي تؤهل الإدارات للقيام بدراسة عن تقييم العائد من التدريب (توفيق، 1998).

ويتعلق التقييم بتحديد التغير في سلوك الأفراد، وتقييم أي برنامج تدريبي يجب أن يبلغ المسؤولين إذا كان التدريب قد تمكّن من تحقيق الأهداف والغايات من حيث التكاليف المتكبدة (Farjad, 2012).

يعني التقييم كما أشار مركز البحوث المالية والمصرفية (2010) له هو عملية اصدار حكم على شيء ما بناء على معلومات تفصيلية . وذكره المغربي (2012) بأنّه وصف منظم لنواحي القوة والضعف المرتبط بأمر ما. وأضاف عبوي (2015) أنّه العملية التي تتم من خلالها

قياس مدى كفاءة البرنامج التدريبي ورصد مواطن القوة والضعف من أجل تطوير العملية التعليميّة وتحسين البرنامج التدريبي وتطويره.

كما ووضّحه السالم (2009) أنّه اجراءات تستخدمها الإدارة للبحث عن كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه وقياس مدى كفاءة المتدربين ومدى التغّير الذي أحدثه في سلوكهم واتجاهاتهم. وذكر جاد الرب (2009) أنّ عملية التقييم ليست هدفًا إنّما هي وسيلة للكشف عن القصور والأخطاء والعمل على معالجتها.

وقد أوضح توفيق (1998) أنّ عملية التقييم التي تتعلق بالموارد البشرية تزودنا بالمعلومات اللازمة لتكوين قرار عن مردود البرنامج التدريبي، وأضاف إنّها تعمل على البحث عن التحسينات التي يتم ادخالها على المؤسسة، وإذا كان هناك عائد على الاستثمار. كما يتم تحديد الجهة التي يمكن أن تستفيد من البرامج أو الأنشطة المطروحة، ويساعد التقييم على تجميع معلومات تفيد في تخطيط النشاط التدريبي والعمل على تسويقه، ويساعد الإدارة على اتخاذ قرارات بناء على قاعدة معلومات أساسية.

أهداف عملية تقييم التدريب

وقد أوضح كل من توفيق (1998) و عبوي (2015) أنّ عملية التقييم عملية مستمرة لها ثلاثة أهداف: أولًا التعّلم هنا نهتم بقياس مدى التعلم الحاصل من البرنامج التدريبي، ثانيًا الإثبات ويعمل على تقديم دليل على أنَّ البرنامج قد حقّق أهدافه التي صمم من أجلها، وأخيرًا التطوير، أي العمل على تطوير البرامج التدريبية مستقبلًا حتى تكون أكثر فاعلية وكفاءة وفائدة ومحققة للأهداف. فالتقييم يهتم بمدى معرفة التعّلم الحاصل أو التحسن أو التطور من وراء البرنامج التدريبي، ومن خلاله ايضا يتم تقديم أدلة واثباتات على أنَّ النشاط التدريبي قد حقق نتائج وتطورات استحدثت أمور مهمة ، بالإضافة إلى الوقوف على مناطق القوة والضعف حتى يتسنى للمسؤولين تطوير الأنشطة التدريبية لتصبح أكثر فعاليّة.

أهمية عملية تقييم التدريب

أوضحت سعد (2012) أنّ للتقييم أهمية تتجسد في مجموعة من الأغراض و تُقسم إلى مجموعتين:

1. تحسين وتطوير عملية تنمية الموارد البشرية: وهذا يتم من خلال تحديد ما إذا كان البرنامج التدريبي قد حقق أهدافه، حيث أن أهداف أي برنامج تدريبي لا بدّ وأن تكون قابلة للقياس، و البحث في علاقة التكلفة والعائد للبرنامج من خلال معرفة إذا كان البرنامج يبرر التكاليف التي تصرف عليه، وتحديد الأعضاء الذين ينبغي اشتراكهم في البرامج التي ستعقد مستقبلًا من خلال تحديد الفائدة من البرنامج وإذا كانوا بحاجة إليه أم لا، و تجميع البيانات الخاصة

بالبرنامج من حيث التفاصيل، ومدى الإستفادة منه حتى يتم تسويقه وترويجه في المستقبل، كما ويمكن من خلال التقييم اتخاذ قرار بشأن البرنامج وبناء قاعدة بيانات كاملة تساعد على اتخاذ القرار، ويتم من خلاله أيضًا التحقق إذا كان البرنامج مناسبًا فعلًا، ويتم ذلك من خلال تحديد المشكلة هل هي قصور في الأداء، أو أخطاء أخرى، فالتقييم يعطي صورة واضحة إذا كان هناك حاجة إلى التدريب أم لا.

2. تحديد الاستمرار في العملية من عدمها: لتحديد ما إذا كان البرنامج قد حقق أهدافه وتحديد مدى فعالية البرنامج ، وتحديد إذا كان البرنامج مناسبًا أم لا.

مستويات عملية تقييم التدريب

حدد الخبراء مستويات عملية التقييم وتعني مستويات الحكم على التدريب بطرح تساؤلات لكل مستوى من هذه المستويات وتتلخص بالشكل الآتي (المغربي، 2012؛ آل ملهي، 2010):

- من منظور العميل: هل تمّ تقديم البرنامج بأساليب ملائمة؟ هل يشعر المتدربين بالرضا عن النتيجة بعد الانتهاء من البرنامج؟ هل نال اعجاب المتدرب.
- من منظور التعّلم: هل حصل المتدرب على مهارة لم تكن لديه مسبقًا؟ هل تعّلم معارف جديدة لم تتوفر لديه مسبقًا؟ هل يمكن القياس قبل وبعد التدريب؟
- من منظور العمل: هل حدث تغيير على الأداء الوظيفي للمتدرب كنتيجة للبرنامج؟ هل طور المتدربين أدائهم في العمل بعد الانتهاء من البرنامج؟ هل اختلف السلوك الوظيفي؟
- من المنظور المالي: هل حقق البرنامج عوائد ماليّة ايجابيّة للمنظمة؟
- من منظور العائد على الاستثمار: من خلال مقارنة مزايا البرنامج بتكاليفه.

كما ورد في مركز البحوث المالية والمصرفية (2010)، أنّه يتم توجيه أسئلة للمتدرب في نهاية التدريب، تكشف عن مدى نجاح البرنامج التدريبي وهي كالآتي: ماذا تعّلم؟ - كيف كان أداؤه؟ - كيف يقارن بغيره؟

وأوضح جاد الرب (2009) أنّ عملية التقييم ليست غاية، إنّما وسيلة ضرورية لاتخاذ الإجراءات الضرورية والقرارات لمعالجة القصور والعيوب الحاصلة في البرنامج التدريبي، ومن جانب آخر يقدم أدلة واثباتات على أن البرنامج التدريبي قد حقق نتائج وتطورات أو استحدث أمور مهمة طورت أداء المؤسسة من خلال تطوير أداء موظفيها.

كما وضح البيالي (1999) والسن (2005) أن تقييم البرامج يتم بثلاث مراحل هي:

1. التقييم قبل التنفيذ، ويهدف هذا التقييم للتأكد من دقة وسلامة خطة البرنامج التدريبي ومدى قدرته على تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها البرنامج، ويتم العمل به بعد تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التي تلبيها، ويتم من خلال هذا التقييم تحديد موضوع التدريب والزمن المخصص لعرض البرنامج التدريبي وأساليب التدريب التم تمّ اختيار اها ووسائل الايضاح التي سيستعان بها. وتهدف عملية التقييم البرنامج قبل تنفيذه إلى الكشف عن أي ثغرات قد تكون موجودة أو أي نواحي ضعف وقصور في تصميم البرنامج التدريبي لامكانية معالجتها مبكراً، ويتم ذلك من خلال مجموعة من الوسائل كاستطلاع آراء المتدربين وأخذ ملاحظاتهم، والتعرف على آراء رؤوساء المتدربين في البرنامج.
2. التقييم أثناء التنفيذ، ويتم بهذه العملية فحص مدى سير البرنامج وفق الخطة المرسومة له وفي الاتجاه الصحيح المحدد من جانب التوقيت والميزانية، ومن أهم الجوانب التي يتم تقييمها في هذه الخطوة: مدى الالتزام بمادة التدريب وموضوعاته، ومدى التزام المدرب بالوقت المخصص لكل موضوع تدريبي، بالإضافة إلى مراعاة التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج، ومدى نجاح أساليب التدريب في جذب انتباه المتدربين وتفاعلهم، ومدى الاستعداد لتنفيذ البرنامج التدريبي من حيث توفر وسائل الايضاح ومكان عقده، وكفاءة المدربين وحسن ادارتهم للعملية التدريبية، بالإضافة إلى مدى تغطية جميع الموضوعات المقررة، ومناسبة وقت التدريب للمتدربين.
3. تقييم بعد التنفيذ، وتهدف هذه الخطوة لقياس مدى ما حققته البرامج التدريبية من تلبية للاحتياجات التدريبية التي صممت لأجلها، وإبراز ما حققته مقارنة بالتكاليف المالية المخصصة لهذه البرامج التدريبية وتتم عملية التقييم وفق: مقابلات مع المشرفين والمسؤولين للوقوف على آرائهم وتحديد نقاط القوة والضعف، وملاحظات آراء المتدربين من خلال استبانات توزع عليهم (السن، 2005).

من هنا تجدر الإشارة إلى أنّ عملية التقييم عملية مهمة جدًا لإنّها تعد وسيلة لإعادة تصميم الوظائف بما يعزز استعمال الأساليب العلمية في الأداء، وللقيام بعملية التقييم حدد الخبراء والمختصين نماذج متعددة لعملية تقييم التدريب، حيث تنوعت هذه النماذج بناءً على العمليات الأساسيّة لعملية التقييم ومن أشهرها وأكثرها اتساعًا واستخدامًا نموذج دونالد كيركباتريك (توفيق، 1998؛ التلباني،2011؛ سعد، 2012؛ عبوي، 2015).

طرق وأساليب التقييم

وضح الطلحاني (2017) الأساليب التي يتم توظيفها في تقييم التدريب وهي كالآتي:

- الاختبار: يستخدم هذا الأسلوب في أغراض التقييم لأي تحصيل علمي أو تدريبي، ويعتمد استخدام الامتحانات على الذاكرة بنسبة عالية وما احتفظت به من معلومات، بالمقابل قد لا يكون حجم ما احتفظ في الذاكرة دليلاً على مستوى الأداء العملي للمتدرب.
- الاستبانة: يعد من أكثر الأساليب والأدوات المستخدمة في عمليات التقييم، ولها عدة أنواع المغلق الذي يتضمن مجموعة أسئلة ويطلب من المتدرب التأشير على الاجابة أو الاختيار الصحيح، أو قد تكون من النوع المفتوح الذي يتضمن أسئلة مفتوحة تطلب من المتدرب كتابة اجابات واضحة.
- المقابلة: يعتمد هذا الأسلوب على قيام أحد أعضاء البرنامج التدريبي بمقابلة أحد المتدربين لأخذ آرائهم حيال فعالية البرنامج التدريبي، ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الجيدة لأنه يقلل من مشكلة غموض الأسئلة.
- الملاحظة: يتم من خلالها مراقبة سير البرنامج التدريبي وتفاعل المتدربين وأداء المدربين كما ويلاحظ أداء المتدربين عند العودة إلى أعمالهم ووظائفهم.
- تحليل المشكلات: يتم من خلالها تحليل المشكلات الحاصلة في العمل وتحديد الأسباب الحقيقية للمشاكل التي تواجه المتجربين في أعمالهم، ويجب دراسة آراء المتدربين وكيفية العلاج مع تحديد الخطوات اللازمة لحلها، وتعد هذه الوسيلة جديدة لتدريب الجماعات والتعرف على احتياجاتهم وتقويمهم لعملية التدريب نفسها.
- تقييم الأداء: يوضح تقييم الأداء في المهام الوظيفية ويعد دليل واضح على الأعمال التي لم تنجز والأسابا التي حالت دون انجازها، كما يُظهر اذا كان الموظفون بحاجة إلى مزيد من التدريب.

دراسة تقييمية للتقارير والسجلات: يُظهر هذا الأسلوب نقاط الضعف التي يمكن علاجها عن طريق التدريب، وتقدم هذه الطريقة معلومات واضحة لمسؤولي التدريب والرؤوساء، بالاضافة إلى الاقتراحات التي تساهم في علاج نقاط الضعف، وتحديد نوع التدريب اللازم، لكن يجب استخدام هذه الأداة مع أداة أخرى من أدوات التقييم. كما أشار الطلحاني (2017) أنه يمكن استخدام أكثر من أداة، لأن الجمع بين هذه الأدوات والوسائل قد يساعد في التقليل من وقوع الأخطاء في عملية التقييم.

تقييم المدربين

جاء في البيالي (1999) أن المدربين هم الدعامات والركائز الأساسية التي يستند إليها أي برنامج تدريبي، لذا لا بدّ من تقييم المدربين بصفة مستمرة لاكتشاف نقاط الضعف في أدائهم والعمل على معالجتها، ويتم الاهتمام بالجوانب الآتية عند تقييم المدربين ومنها، مدى قيام المدرب بالتحضير الجيد لمواضيع البرنامج التدريبي، ومدى اتباعه أسلوب سليم لعرض المواضيع، بالإضافة إلى مدى استخدامه السليم لوسائل الايضاح المتوفرة، ومدى مراعاته لمهارات الاتصال السليم وفنون القيادة.

تقييم المتدربين

انطلاقًا من أنّ المتدربين محور العملية التدريبية، وهم الفئة المستهدفة في أي برنامج تدريبي، لذا يتم تقييمهم على ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى التقييم قبل التدريب: الهدف منها التعرف على نواحي الضعف في المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوب تحسينها وتطويرها، كما ويتم اجراء تقييم لعدة جوانب في هذه المرحلة لمعرفة مدى تأثير التدريب عليها ومنها النواحي السلوكية للمتدرب، من حيث انتظامه وحماسه في العمل وتعاونه مع زملائه، ونواحي الأداء من حيث، معدلات أدائه الحالية واهتمامه بتحسين عمله، وأخيرًا المعلومات والخبرات الموجودة لديه قبل التدريب من حيث المامه بالنظريات في عمله.

المرحلة الثانية التقييم في أثناء التدريب: حيث يتم تقييمهم من حيث طرق الأداء، مقدار الجهد المبذول والقدرة على اكتشاف الأخطاء وتصحيحها ومدى الاهتمام بالتدريب والاقبال عليه، كما يتم تقييمهم من حيث مدى تفاعل المتدربين مع المدرب ومع بعضهم البعض.

المرحلة الثالثة: التقييم بعد انتهاء التدريب: تتم هذه العملية للتأكد من فاعلية التدريب والتعرف على الفوائد التي حققها المتدربين الذين خضعوا للتدريب وأثّر ذلك في أدائهم لوظائفهم، كما يساعد هذا التقييم في الحكم على مدى صلاحية البرنامج التدريبي واكتشاف نواحي الضعف والعمل على معالجتها (البيالي، 1999).

وتجدر الإشارة إلى نماذج تقييم التدريب والتي تنبثق عن نموذج كيركباتريك وهي:

- نموذج باركر الذي اقترح أربع مجموعات لتصنيف أنواع التقييم اعتماداً على المعلومات التي تمّ جمعها وهي: أولا أداء العمل ويعنى بمعرفة الأداء الوظيفي بعد البرنامج التدريبي، ثانياً أداء المجموعة ويعنى بتقييم المجموعة بعد البرنامج ويعد أكثر المستويات صعوبة، ثالثاً رضا المشاركين أي رد فعل المتدربين اتجاه البرنامج التدريبي، رابعاً المعارف التي

حصل عليها المشاركين وهي المعارف والمهارات والحقائق التي اكتسبها المتدرب في البرنامج.

- أسلوب شركة بيل، اختلف عن نموذج باركر حيث أنه يركز على النتائج وعلى المستويات الآتية: مخرجات ردود الأفعال أي آراء المشاركين في البرنامج، ومخرجات الإمكانيات أي المعارف والمهارات التي حصلوا عليها المتدربين في البرنامج، و مخرجات القيمة أي تحديد المدى الذي استفادت المؤسسة من التدريب، ومخرجات التطبيق أي ما تم تطبيقه واستخدامه من المعارف التي حصلوا عليها من البرنامج التدريبي.
- أسلوب كيرو هو نموذج أستخدم في أوروبا ويحتوي على الأصناف الآتية: تقييم السياق هنا يتم تحديد اذا كان هناك حاجة للتدريب من خلال معلومات تقدم عن وضع العمل، وتقييم المدخلات من خلال هذه الخطوة يتم الحصول على المعلومات عن مواد التدريب المتاحة، وتقييم ردود الأفعال أي الحصول على معلومات لردود الأفعال للمشاركين بالبرنامج التدريبي، وتقييم النتائج أي الحصول على معلومات عن مخرجات التدريب ونتائجه لتطوير البرنامج التدريبي في المستقبل (عبوي، 2015).

نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب

إنّ دونالد كيركباتريك المؤسس في مجال تقييم التدريب وهو أستاذ جامعي في جامعة ويسكونسن الأمريكية، حاصل على شهادة البكالوريوس في ادارة الأعمال وماجستير في إدارة الأعمال بالإضافة إلى شهادة دكتوراه. نشرت أفكاره لأول مرة في عام 1959، في سلسلة من المقالات في مجلة التدريب والتطويرالأمريكية لمدراء التدريب و أدرجت المواد لاحقا في كتاب كيركباتريك لتقييم برامج التدريب. كان دونالد كيركباتريك رئيس الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير في عام (1975)، وقد كتب العديد من الكتب المُهمة الأخرى حول التدريب والتقييم و قدّم أعمال عديدة في هذا المجال، ثم قدم كيركباتريك كتاباً مسمى " تقييم ببرامج التدريب" تفصيلًا لأفكاره المنشورة عام 1959،وأصبح نموذج كيركباتريك أكثر النماذج شهرة وأوسعها انتشارًا وقد انبثقت عنه نماذج التقييم الأخرى، كما ويعدّ معيارًا مهنيًّا احترافيًّا في جميع أنحاء مجتمعات ادارة الموارد البشرية والتدريب (Chapman, 2014).

وذكر كيركباتريك في مقال ترجمه حلمي أنّه يمكن تحويل التقييم من مفهوم فيه صعوبة في تحديد معالمه، إلى مفهوم أكثر وضوحاً وسهولة، يمكن تحقيق غاياته إذا تمّ تحويله إلى الخطوات الأربع الآتية:

الخطوة الأولى: ردّ الفعل، ما درجة اعجاب المشاركين بالبرنامج؟

الخطوة الثانية: التعّلم، ما الحقائق والمبادئ والأساليب التي قد تعّلمها؟

الخطوة الثالثة: السلوك، ما التغيرات التي طرأت على سلوك العمل نتيجة التدريب؟

الخطوة الرابعة: النتائج، ما النتائج الملوسة للبرنامج التدريبي في مجالات تخفيض التكلفة، زيادة الحصيلة العلمية، الانتاج؟

ويعدّ نموذج كيركباتريك مفهومًا لهيكلة العمل للمساعدة في تحديد نوعية البيانات التي يجدر بالمقّوم جمعها وفيما يأتي تفصيلًا للمستويات الأربعة لنموذج كيركباتريك:

- المستوى الأول ردّ الفعل (Reaction): يرى كيركباتريك أنّ عملية التقييم يجب أن تبدأ أولًا بقياس ردّ فعل المتدربين وانطباعاتهم حول التدريب، وإحساسهم تجاه محتوى البرنامج وطريقة تنفيذه، وقد ذكر أبو سلطان (2004) أنه إذا قوبل التدريب بالإستجابة من قبلهم وشعروا بالمتعة والفائدة، فهذه إشارة أنّ التدريب يسير بالطريق الصحيح، ويمكن إبراز مفهوم ردّ الفعل بأنّه مدى استحسان المتدربين للبرنامج التدريبي الذي شاركوا فيه، ومدى رضاهم عنه واقتناعهم بموضوعاته ووسائل التدريب، ويتم ذلك من خلال الإجابة عن هذا السؤال (هل كان المشاركون سعداء في البرنامج؟)

وهنا يتم معرفة ردود الأفعال وانطباعات المشاركين عن البرنامج مثل معلومات عن البرنامج نفسه كالمواد التي درست، مكان التدريب، التسهيلات المتاحة، طريقة التدريس، المدربين. وهذا أكثر المستويات سهولة وشيوعا، كما ويعدّ عاملا هاما في استمراريّة البرنامج.

وأشار كلا من رافي، بولي، غونيغانتي، بولي (Kunche; Puli ;Guniganti; Puli, 2011) أن هذا المستوى يقيس تصور المتعلم من الدورة، حيث يكون المتعلمون على بينة من ما يفترض القيام به من أجل إنجاز مهمتهم، وعليه فإنّ هذا المستوى ليس مؤشرًا على إمكانات أداء التدريب ولكنه يساعد الموظفين على الحصول على دوافع للمشاركة في تحقيق أهدافهم.

ويمكن الاستعانة بالأدوات الآتية لقياس ردّ فعل المتدربين:

الاستبانات والمشاهدات وملاحظة لغة الجسد للمتدربين ، والحصول على ردود الأفعال اللفظية عن طريق مقابلات يتم من خلالها طرح أسئلة بشكل مباشر للمتدربين عن تجربتهم، ويعد قياس هذا المستوى من أسهل المستويات الأخرى وأقلها تكلفة وشيوعاً (البيالي، 1999). كما أشار كيركباتريك (2009) في كتابه، إلى مجموعة من الإرشادات التي تساعد على تقييم مستوى ردّ الفعل وهي:

1. ضرورة تحديد الهدف من التقييم بشكل دقيق.

2. استخدام استبانة للتعليقات المكتوبة بحيث تشمل جميع الجوانب التي تمّ تحديدها في الخطوة الأولى.
3. لا يطلب كتابة أسماء المشاركين عند التقييم حتى يتم ذكر آرائهم بكل شفافية وصدق.

- المستوى الثاني التعّلم (Learning): وضح كيركباتريك (2009) أنّ تقييم التدريب أن ردّ الفعل الإيجابي لا يعني بالضرورة حدوث تعّلم، فقد يكون المدرِّب استخدم وسائل ايضاح متنوعة ومتعددة حتى يجعل المادة تُعرض بطريقة مقبولة للمتدربين، لكن عند تحليل مضمون الموضوع قد يظهر أنّ المدرب لم يقل أي شيء عملياً له أهمية وحتى إن كانت طريقة العرض جيدة، لذا يعدّ قياس ردود أفعال المتدربين غير كافٍ لمعرفة ما الذي اكتسبه المتدربون من خلال البرنامج التدريبي لذلك أشار كيركباتريك لضرورة قياس درجة التعّلم الناتج عن البرنامج التدريبي، لأنّ استخدام أدوات ووسائل تفاعلية في عرض البرنامج ليست دليل على اكتساب المتدربين المعلومات والمعارف المطلوبة من هذا البرنامج، لذلك لا بدّ من الإجابة عن السؤال التالي: ماذا تعّلم المشاركون من البرنامج؟

في هذا المستوى يتم قياس مدى تعّلم المهارات والمعلومات والحقائق التي يقدمها البرنامج، ويعتقد بعض المدربين أنّ البدايات السليمة توفر مناخًا طيبًا ومناسبًا لتعلّم مواد البرنامج، لكنّها لا تؤدي بالضرورة إلى مستويات عالية من التعلم، كما لا يشمل مستوى التعّلم استخدام هذه المبادئ والحقائق في مجال العمل، لأن التعّلم يشير إلى التغير المباشر الذي أحدثه التدريب في مخزون الذاكرة والمخزون السلوكي لدى المتدرب لكنّه ليس الفعلي. وقياس هذا المستوى أصعب من مستوى ردّ الفعل، لأنّه لا بدّ أن تكون القياسات موضوعية ودقيقة وتحتوي على مؤشرات قابلة للقياس حتى يتضح مدى تفّهم المشاركين مواد البرنامج (Krikpatrick & Krikpatrick, 2009).

كما تساعد عملية التعّلم الموظفين على تغيير مواقفهم وعقليتهم من أجل تحسين معارفهم وزيادة مهاراتهم (Kunche; et.al, 2011). ويمكن الاستعانة بالأدوات الآتية لقياس تعّلم المتدربين: اختبارات قبل وبعد التدريب لتحديد معارفهم ومستوى المهارة لديهم قبل وبعد البرنامج التدريبي ثم مقارنة نتائج الاختبارات. ويمكن اجراء مقابلات أو تقييمات لفظية.

أكدّ كيركباتريك وكيركباتريك (Krikpatrick & Krikpatrick, 2009) على أهمية التقييم في المستوى الأول والثاني لأنّهما يتضمنان التغذية الراجعة لعملية التدريب والمقاييس الخاصة بالمعارف والمهارات والمعلومات المكتسبة من خلال التدريب. وذكر البيالي (1999) أنّ هناك مجموعة من القواعد التي يجب الانتباه إليها عند تبني طريقة لقياس مستوى التعّلم وهي:

لابدّ من قياس مقدار ما تعّلمه كل مشارك، ولا بدّ أن يتم مقياس التعّلم بطريقة موضوعية، ولا بدّ من المعالجة الإحصائية لنتائج التقييم من أجل اثبات التعّلم.

المستوى الثالث السلوك (Behavior): وضّح أبو سلطان (2004) أنّ المقصود من السلوك هو كل ما يصدره الفرد سواء كان نشاط عقلي أو جسمي أو أفعال شعورية أو غير شعورية، وهذا المستوى يتميز بأهميته بسبب أنّه يكشف للمسؤولين مدى تحّسن وتغّير سلوك الأفراد في مؤسساتهم، وما التأثيرات التي أحدثوها في مواقع عملهم بسبب البرنامج التدريبي، ولقياس مدى التغير الذي طرأ على سلوك المتدربين نتيجة التدريب، فإنّه يجب التعرف على سلوكهم قبل التدريب وبعده، حتى تتم المقارنة بينهما، وينصح الخبراء أنه من الأفضل قياس سلوك المتدربين بعد انتهاء التدريب بفترة زمنية، وهذا عامل مهم ينبغي قياسه على أن الغرض الرئيسي من التدريب هو تحسين النتائج من خلال تعّلم الأفراد مهارات ومعارف جديدة ومن ثم تطبيقها فعليًّا على الوظيفة (Kunche; et.al, 2011).

يُعنى هذا المستوى بالإجابة عن السؤال الآتي: هل غيّر المشاركون من سلوكهم واتجاهاتهم بناء على ما تعلموه من البرنامج؟ ويعرف السلوك هنا كيفية أداء المتدربون للعمل، من خلال قياس التغيرات التي حدثت في سلوك المتدربين وطريقة أدائهم لوظائفهم نتيجة للبرنامج التدريبي.

وكما تمّ الاشارة إليه سابقاً أن ردّ الفعل المرضي لا يعني بالضرورة حدوث التّعلم وأيضا أعلى انجاز بالبرنامج لا يؤدي دائما إلى تطوير السلوك والأداء في العمل، بسبب عوامل أخرى غير البرنامج التدريبي قد تؤثر سلبا على الأداء في محيط العمل، وممكن أن لا يتلقى المتدرب الدعم من رئيسه بالعمل لعملية تغيير السلوك فممكن مع مرور الوقت يتم تجاهل المهارات أو المعارف التي تعّلموها والعودة إلى السلوكيات القديمة.

وأضاف أبو سلطان (2004) أنّه يجب أن يكون الفرد نفسه يريد التغيير نحو الأفضل، وأن يحدد نقاط الضعف لديه، بالإضافة لوجود مجتمع يؤمن بالتغيير والتطوير ويشجع على ذلك. ويمكن الاستعانة بالأدوات التالية لقياس التغيّر في سلوك المتدربين: أدوات الملاحظة والمقابلة وإجراء مقارنات قبل وبعد البرنامج، ومقابلات مع الرؤساء للوقوف على أداء الموظفين قبل الالتحاق بالبرنامج وبعده.

المستوى الرابع النتائج (Results): وضح كيركباتريك و كيركباتريك (Krikpatrick & Krikpatrick, 2009).

أنّ تقييم البرنامج التدريبي بهذه الخطوة يتقدم بخطى بطيئة، لوجود عدة عوامل توجد صعوبة في اجرائها ، منها أنّه يجب عزل جميع الظروف والظواهر والأسباب الأخرى عدا البرنامج التدريبي الذي يمكن أن تكون المؤسسة قد تطورت بسببه. ويتم من خلال هذه الخطوة الكشف عن التغيرات التي حدثت في المؤسسة نتيجة البرنامج التدريبي الذي التحق به الموظفون، وتعدّ هذه الخطوة من أدق خطوات نموذج كيركباتريك لإنّها تتم وفق معايير مبنية على أسس سليمة محددة مسبقا. ويمكن قياس هذا المستوى من خلال الإجابة عن السؤال التالي هل أثّر التغيير في السلوك على المؤسسة بشكل ايجابي؟ بحيث يهدف هذا المستوى لمعرفة أثر التدريب على أداء المشاركين في مواقع عملهم الحقيقية وتحديد أثر التدريب على المؤسسات، ومدى التطور والتحسن الحاصل لنشاط وأداء المؤسسة وأن يعزى فقط للنشاط التدريبي، لذلك يجب مراعاة عزل المتغيرات الأخرى التي تكمن وراء التطور للمؤسسة. وهذا المستوى يستغرق أكثر وقتًا وأكثر كلفة. ويمكن قياس هذا المستوى من خلال الروح المعنوية للموظفين، ومدى التحسن في أداء وانتاجية الموظفين.

وأضاف الخليفات (2010) أنّ المستويين الأول والثاني يمكن تحقيقهما في فترة انعقاد التدريب، أما المستويين الثالث والرابع يتم تنفيذهما بعد انتهاء التدريب وخلال العمل، أي المتابعة والتقصي لآثار التدريب على الأفراد المتدربين وعلى المؤسسة. كما أضافت عبد الملك (2010) أنّ المستويات الثلاثة لنموذج كيركباتريك تسعى لمعرفة التغيرات التي طرأت على المتدرب من خلال رد فعله على البرنامج التدريبي وكمية المعارف والمعلومات والاتجاهات التي اكتسبها من البرنامج التدريبي ومقدار التغيرات التي طرأت على أداء المتدرب في المؤسسة والتغيرات التي استحدثها وأضافها المتدرب على المؤسسة لذلك يعد المستوى الرابع من أصعب المستويات قياسا.

واتفق فريق مايندتول (Mindtool Team, 2016) مع عبد الملك (2010) أنّ نموذج كيركباتريك يعاني من صعوبة كبيرة في قياس المستوى الرابع (النتائج) لأنّه يستغرق وقتًا طويلًا لقياس نتائج ما تمّ تعلّمه وتطبيقه وتطويره من قبل البرنامج التدريبي. ويمكن تلخيص مستويات نموذج كيركباتريك لكل مستوى من خلال طرح المستوى وما يتم التوصل إليه من خلال هذا المستوى والأسئلة التي يمكن طرحها للكشف عن المستوى المطلوب.

المستوى الأول: ردّ الفعل يمكن التعرف على ما يلي من خلال المستوى الأول:

مشاعر المتدربين ومواقفهم اتجاه البرنامج التدريبي، وإدراكهم حول فائدة البرنامج التدريبي، و رضاهم عن المدربين والأمور المتعلقة بالتدريب، بالإضافة إلى طرح الأسئلة التالية على للكشف عن مستوى رد الفعل:

- هل استمتع المتدربون بالتدريب؟
- هل جاء التدريب وفقا لتوقعاتهم؟ وهل المستوى كان ملائمًا لهم؟
- هل كان التدريب له علاقة بوظائفهم؟
- هل أعجبهم مكان التدريب ووقته؟

المستوى الثاني: التعّلم: يتّم قياس ما تحقق من زيادة في معارف المتدربين ومعلوماتهم ومهاراتهم أو اختلاف في تصرفاتهم ومواقفهم نتيجة التدريب ويتم طرح الأسئلة الآتية:

- هل استطاع المتدربون أنّ يحددوا الهدف من التدريب والقصد منه؟
- لأي درجة قد أصبح هناك تغيّر إيجابي لدى المتدربين بعد التدريب؟

المستوى الثالث: السلوك: ويتم هنا قياس ما فعله المتدربون في وظائفهم بعد انتهاء التدريب ومن الأسئلة التي يمكن أن تطرح للكشف عن هذا المستوى:

- هل طبق المتدربون ما تعلّموه؟
- هل يوجد تغّير في أداء المتدربين في وظائفهم بعد العودة من التدريب؟
- هل تمّ نقل المعرفة أو المهارات أو المواقف إلى الآخرين ؟

المستوى الرابع: النتائج: من خلال هذا المستوى يقاس التأثيرات على المؤسسة، وهو يركز على قياس النتائج طويلة الأمد، ويمكن توجيه السؤال الآتي:

- كيف ساهم التدريب على البرنامج في التغيرات الحاصلة على مستوى المجتمع، كطريقة عمل المتعلمين الذين تم تدريبهم؟
- كم نسبة العائد الوظيفي مقابل الأموال التي تمّ صرفها على التدريب؟
- إلى أي مدى زادت إنتاجيّة المؤسسة؟

وأشار كل من (Indira, 2008) و (Jackson, 2002) إلى أنّ التقييم وفق نموذج كيركباتريك يختلف باختلاف مستويات التقييم، فقياس مستوى ردّ الفعل وباعتباره أسهل المستويات تقييما يتم بنسبة 90% من عمليات تقييم التدريب، أما مستوى التعّلم فبنسبة 20% يتم قياسه، ومستوى السلوك يتم قياسه بنسبة 10% تقريباً ومستوى النتائج بنسبة 5% لأنّه من أصعب المستويات وأكثرها تحديًا، لأنّهم يريدون الحصول على نتائج واضحة، وللحصول على نتائج واضحة يجب تحديد النتائج المتوقعة من بداية تصميم البرنامج التدريبي.

المحور الثالث: برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)

يتأثر الأردن كغيره من الدول بالتطورات التكنولوجية الهائلة في العالم، لذلك أعدّت وزارة التربية والتعليم مجموعة من البرامج التدريبية لتدريب المعلمين والمعلمات الملتحقين بالوزارة لاكسابهم مهارات الحاسوبوالاتصالات ولرفع الكفاءة في العمل والتقدم والرقي بالانتاجية، حيث كان من أهداف تدريب المعلمين والمعلمات على الحاسوب، تزويدهم بالثقة والقوة والخبرة، ولتحسين العمل التعليمي ونشر المعلوماتية والوعي بها، ولتحسين المجالات المتوقعة للتوظيف والتقليل إلى الحد الأدنى من الفجوة الحاصلة بين المجتمعات المتقدمة ودول العالم الثالث. كما يُعد الحاسوب أحد الدعائم الرئيسة للثورة التكنولوجية التي سيطرت وهيمنة على العالم الحالي وأقحمت نفسها في جميع المجالات ومنها المجال التعليمي، لذا يرى المسؤولون التربويون تعدد في استخدامات الحاسوب في جميع المجالات وخاصة في العملية التعليميّة، فممكن أن يستخدم كأداة إنتاجية من خلال استخدام برمجياته المتعددة كبرنامج معالج النصوص، ويمكن أن يستخدم الحاسوب كموضوع للدراسة أي مادة تعليمية عن الحاسوب ومكوناته، بالإضافة إلى وسيلة تعليمية من خلال جعل الحاسوب آلة مساعدة ومساندة للطالب والمعلم (الحميدي، 2015).

وحتى يستخدم الحاسوب بطرق صحيحة في العملية التعليميّة، كان لابُد من تدريب المعلم وجعله مؤهلًا حاسوبيًّا من أجل تحقيق أهداف حوسبة التعليم (خوالده والتميمي، 2014). ومن أهم الدورات التدريبية التي تساعد على استخدام الحاسوب لما سبق ذكره برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب الذي يعمل القضاء على الأمية الحاسوبية.

التعريف ببرنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب

إنّ (ICDL) هو اختصار لـ (International Computer Driving License) وهي شهادة معترف بها دوليـًّا وترعاهـا منظمـة اليونسكو (عربياً منظمة اليونسكو بالقاهرة) تثبت مقدرة حاملها على استخدام التطبيقات الأساسية للحاسوب الشخصي، تشرف على هذه الشهادة دولياً مؤسسة (European Computer Drive License Foundation) هي هيئة أوروبية غير ربحية مقرها في مدينة دبلن - ايرلندا، وقد تمّ تعريب امتحان ومنهاج هذه الشهادة بالكامل (بركة وعبد السالم و الحامضة و مزحة و كريم وعرابي ، 2011).

ويتيح هذا البرنامج للحاصل عليه تعزيز مهاراته التي تلزمه في المجال العلمي والمهني فهو تدريب على تكنولوجيا المعلومات، كما يمنح شهادات معترف بها دوليا يتيح للحاصل عليها استخدام التطبيقات الأساسية للحاسوب الشخصي. أشار الخوالده والتميمي (2014) بأنه برنامج تدريبي على تكنولوجيا المعلومات، ينتسب إليه الأفراد حول العالم، وتُكسب مشتركيها المهارات الأساسية في استخدام الحاسوب.

- **نشأتها**: بدأت شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في فنلندا عام 1994، ثم في ايرلندا عام 1997 وبعد توالي النجاحات توسعت خارج أوروبا، حيث تبنتها منظمة اليونسكو العالمية، وتمّ اعتماد (30) مركزا تدريبيا حول العالم منها مركز الشرق الأوسط بالقاهرة. بدأ اعتماد هذا البرنامج في الأردن عام 2001 بقرار وزاري بحيث يشمل جميع الكوادر الفنية والإدارية، وشهد اقبال من المعلمين والمعلمات لأنه يضيف درجة في سلم الدرجات الوظيفي إلى جانب علاوة على الراتب الأساسي (الحميدي، 2015؛ خوالده والتميمي، 2014؛ العوامله، 2012؛ حمادنه، 2004).
- **أهميتها**: تمّ تصميم هذا البرنامج للقضاء على الأمية الحاسوبية والمعلوماتية، بحيث صممت لفهم أساسيات الأجهزة الحاسوبية والنظم بحيث تغطي المفاهيم الأساسية والتطبيقات العملية في عالم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات (Csapo, 2002). كما يمكّن هذا البرنامج للمتعلم استخدام التكنولوجيا لتحسين حياته من خلال البرامج المطروحة فيها، بالإضافة إلى زيادة التفاعل والتواصل مع الأصدقاء والعائلة وربط المجتمعات من خلال تصفح الإنترنت والبريد الإلكتروني واستخدام تقنيات الإنترنت من أجل الحصول على المعلومات وللتعليم والترفيه (Specto, 2016).

وتضيف للمعلم والطالب مهارات التعلم وتطوير بيئات التعلم، حيث تتيح برنامج الرّخصة الدولية تقديم الدّعم للطلبة في مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتّعلم بطريقة شيقة وممتعة باستخدام برنامج العروض التقديمية ومعالج النصوص ورسم الجداول، كما إنّها تُسهم في القدرة على استخدام الحاسوب في العملية التعليميّة والتي تضيف التفاعلية وكسر الحواجز بين المعلم والطلبة من خلال التواصل في أي مكان وأي زمان وعدم اقتصار المعرفة والتعّلم في جدران الصفوف الدراسية، وإلى جانب خلق جيل واعي مبدع قادر على مواكبة التطورات المختلفة في العصر الحالي، ويمكّن المعلم من مراعاة الفروق الفردية وخصائص الطلبة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والمكانيّة (Specto, 2016).

وبرنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب لديه منهج دراسي باللغتين العربية والانجليزية يضمن لحامل الشهادة القدرة على استخدام مهارات الحاسوب لمواكبة التطورات في العصر الرقمي، فقد نشأ لأول مرة في فنلندا عام (1994) وأسس في أوروبا تحت اسم (ECDL Foundation)، ومن ثم أخذت اليونسكو نشر برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)، وتقدم شهادة (ICDL) في أكثر من (138) دولة واعتمدتها أكثر من (50) جمعية للحاسوب في أرجاء العالم (الخزي والقحطاني، 2010). وتسعى هذه الشهادة إلى زيادة نسبة الوعي ونشر المعلوماتية في المجتمع، كما و تحدد الحد الأدنى للمهارات الحاسوبيّة المطلوبة من الموظف، وتعمل على القضاء أو التقليل بما يسمى الأميّة الحاسوبيّة من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية ومسايرة العصر الحالي، وتوفر طريقة للتّعلم والتدريب للوصول إلى أعلى المستويات، ورفع مستوى المعرفة بمهارات استخدام الحاسوب وتطبيقاته المتعددة، وتزويد المتدربين بالمؤهلات اللازمة لعصر التكنولوجيا، كما إنّها تسهم في امداد المعلم القوة والثقة في الموقف الصفي من حيث قدرته على مواكبة التطورات الهائلة والمستجدات في التكنولوجيا، وعدم شعوره بوجود فجوة بين ما يُعلمه وما يستطيع الطالب انجازه وتطبيقه.

وبسبب ادخال الحاسوب كوسيلة مساندة في العملية التعليميّة لكافة المواد الدراسية إلى جانب وجوده كمادة دراسية منفصلة عن المواد الأخرى، فيستخدم الحاسوب كوسيلة مساندة من خلال الوسائط المتعددة، منتديات الحوار، الأفلام التعليميّة، البريد الإلكتروني وملفات الصوت والدردشات النصية. فأصبح للحاسوب دور فاعل في اختصار الوقت والجهد وتسريع عملية التعلّم بالإضافة إلى تزويد الطلبة بالخبرات المباشرة (الحميدي، 2015).

- **فوائدها**: تعد شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب معياراً لقياس مهارات الحاسوب ولها فوائد عديدة على مستوى الفرد فإنّها تعمل على رفع مستوى الوعي بالثقافة الحاسوبية وتميز الأفراد الحاصلين عليها بتأهيل دولي موثوق، وتضمن له مستوى أداء وظيفي عالي، وتفيد المؤسسات بإنّها توفر معيار قياسي لترقية الموظفين وتعمل على رفع مستوى الجودة والانتاجية للموظفين، كما تحسّن من معدلات الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما إنّها تفيد المجتمع من خلال خلق فرص عمل جديدة للأفراد وترفع من مستويات خدمات التدريب، وتقلل من فجوة التخلف التقني، وتعمل على جذب الاستثمارات الداخلية في مجال المعلوماتية، وتساهم في اندماج وخرط الأفراد في المجتمع التقني المعلوماتي (جامعة مؤتة، 2017).

محتويات برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب

يحتوي مقرر البرنامج على المفاهيم الأساسيّة لاستخدام الحاسوب الشخصي في مواقع العمل المتعددة ويطرح سبعة فصول دراسية وهي (الخزي والقحطاني، 2010):

- المفاهيم الأساسية لتقنية المعلومات
- معالجة الكلمات
- العروض التقديمية
- جداول البيانات
- استخدام الحاسوب الآلي والملفات
- المعلومات والاتصالات
- قواعد البيانات.

وفيما يلي مكونات كل وحدة من الوحدات المطروحة في الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب:

- الوحدة الأولى المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات: وفي هذا الجزء يتم معرفة المكونات الرئيسة للحاسوب من وحدات الإدخال والإخراج والمعالجة والذاكرة. بالإضافة إلى فهم أساسيات تقنية المعلومات مثل تخزين البيانات والذاكرة وعمليات ادخال البيانات ومعالجتها، واستخدام شبكات الحاسوب والمعلومات والتعرف إلى المصطلحات الحاسوبية وأمن المعلومات، وأنواع البرمجيات.
- الوحدة الثانية - استخدام الحاسوب ومعالجة الملفات: وتتطلب من الدّارس إظهار المعرفة والعلم والعمل في استخدام المهام الأساسية للحاسوب ونظام التشغيل في إدارة الملفات وتنظيم الأدلة والحفظ والنقل والنسخ الاحتياطي، والتعامل مع النوافذ والبرامج الملحق لنظام التشغيل.
- الوحدة الثالثة - معالج النصوص: في هذا الجزء يجب أن يكون الدارس قادراً على الإلمام والقدرة على استخدام تطبيقات معالج النصوص على الحاسوب من تنسيق وتحرير وطباعة حتى دمج المراسلات.
- الوحدة الرابعة - جداول البيانات: وتتطلب من الدارس فهم أساسيات الجداول الإلكترونية وتوضيح القدرة على استخدام الجداول على الحاسوب والمعادلات البسيطة والمخططات البيانية.

- الوحدة الخامسة - قواعد البيانات: وتتطلب من الدارس فهم أساسيات قواعد البيانات وإظهار القدرة على استخدام قواعد البيانات على الحاسوب بما فيها النماذج والاستعلام والتقارير.
- الوحدة السادسة - العروض التقديمية: وتتطلب من الدارس إظهار المقدرة اللازمة لإعداد العروض التقديمية المدعمة بالأشكال والصور والرسوم والصوت والأفلام على الحاسوب.
- الوحدة السابعة - المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات:
  - الجزء الأول : يتطلب من الدارس إكمال أساسيات البحث في شبكة الإنترنت باستخدام متصفح للإنترنت.
  - الجزء الثاني : يتطلب من الدارس أن يظهر القدرة على استخدام البريد الإلكتروني في استقبال وإرسال الرسائل وربط المستندات مع رسائل البريد الإلكتروني.

وحسب مقابلة تمت مع الدكتور الجدوع رئيس مركز التدريب المهني في وزارة التربية والتعليم بيّن بأن أعداد الموظفين الذين خضعوا لدورة محو الأمية الحاسوبية (الجدوع، 2017) ممثلة بالجدول (1).

الجدول (1) أعداد الموظفين الذين خضعوا لدورة محو الأمية الحاسوبية من 2001 وحتى شهر 2016/5 حسب مركز التدريب المهني في وزارة التربية والتعليم

البرنامج التدريبي	عدد المتدربين	الذكور	الإناث	عدد الناجحين من الموظفين	عدد الشهادات الصادرة من مراكز الوزارة	النسبة المئوية للذكور	النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية
برنامج محو الأمية الحاسوبية ICDL	114213	45994	68219	62435	79821	%40	%60	%100

كما ويتميز برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب عن غيره من البرامج التدريبية أنه يعدّ معيارا لقياس مهارات التعامل مع الحاسوب والبرامج التطبيقية بالإضافة إلى جعل هناك قدرة للأفراد الموظفين على تلبية احتياجات العمل في أغلب المجالات، والعمل على تقليل الفجوة بين المجتمعات والأفراد لمواكبة التطورات العالمية.

ثانيا: الدراسات السابقة

يتم في هذا القسم من الرسالة عرض الدراسات السابقة التي تناولت عملية التقييم للبرامج التدريبية، والدراسات التي تناولت نموذج كيركباتريك، بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

- **الدراسات التي تناولت تقييم البرامج التدريبية**

أجرت مازور و وودلاند (Mazur & Woodland, 2017) دراسة حول تقييم برنامج التدريب بين ثقافات المعلمين الباكستانيين، حيث شاركت الباحثتان في تقييم برنامج التطوير المهني لتدريب الكبار ومقرها الولايات المتحدة للمعلمين الباكستانيين في المدرسة الثانويّة. وأعدت الباحثتان أطر لتقييم التنمية المهنية والتدريب والتصميم التعليمي، كما وقارنت بين وارد البرنامج التدريبي والأنشطة والمخرجات والنتائج، وقياس معرفة المشاركين والمهارات التي تمّ تحقيقها من قبل البرنامج (المعرفة المهنية)، وتقييم الأداء وفقا للمعايير بالإضافة إلى قياس نتائج البرنامج على المدى القصير. كما جمعت الباحثتان البيانات حول محددات البرنامج وحللتها من خلال الأداء القبلي والبعدي, وشملت أهم نتائج التقييم اكتساب المشاركين مهارات تعليمية جديدة وزيادة الكفاءة الذاتية.

بحث كلٌ من مورينا وكاربالو (Carballo, Morina, 2017) عن تصميم وتنفيذ وتقييم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بعد مشاركتهم فيه، الذي يهدف إلى تدريبهم للاستجابة لاحتياجات الطلاب ذوي الإعاقة. اشتملت عينة الدّراسة على (20) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة في اسبانيا، وأجرى الباحثان تقييم نوعي أولي، وتمّ جمع المعلومات عن طريق اسبتانات مفتوحة الإجابة والملاحظات ومقابلات جماعية وفردية، وأشارت الوصول إلى مستوى الرضا في طرح مثل هذه البرامج التدريبية من قبل المتدربين، كما شعروا بالرضا عن مستوى التدريب وعن المُدرّبين. كما ساهم البرنامج التدريبي في تحسين الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو الطلاب ذوي الإعاقة وأصبحوا أكثر وعياً لاحتياجات الطلاب.

وأعدّ حزام (2016) دراسة حول تقييم البرامج التدريبية في تحسين أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية. أجابت دراسته عن إلى أي مدى ساهمت البرامج التدريبية في فاعلية أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية ومدى استفادتهم من هذه البرامج. كما بحث عن وجود علاقة بين البرامج التدريبية وتحسين أداء العاملين. شملت دراسته على (897) من الإداريين في مدينة الملك فهد الطبية واستخدم استبانة لأغراض البحث، وتوصل إلى أن العاملين أشادوا في البرامج التدريبية وأهميتها لما لها علاقة في فهم إجراءات العمل وحاجة العاملين لها. وأضافت النتائج

كذلك إلى أن البرامج التدريبية تعاني من التخطيط لعملية التدريب وشمول البرامج التدريبية على أعداد كبيرة.

وبحث كلٌ من محمد وشلبي والفلاح وبكر وعبد الله (2013) في تقييم أثر البرامج التدريبية في جامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وصمم الباحثون استبانة لجمع البيانات وفق نموذج باركر لقياس أثر البرامج التدريبية واشتملت عينة الدّراسة على (131) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجاعة حائل وقد أظهرت الدّراسة أنّ أثر البرامج التدريبية على الذكور أعلى منها على الإناث وأنّ البرامج التدريبية قد زادت من مستوى تقدم أعضاء هيئة التدريس في العمل ووجود تباين بين أثر البرامج التدريبية على أعضاء الكليات النظرية والكليات العملية.

وأشار جاسم (2012) في دراسته إلى تقديم إطار نظري عن عملية تقييم البرامج التدريبية ومدى فاعليته في تحقيق أهدافه المرسومة على مستوى المنظمة والعاملين فيها وقد استنتج الباحث أنّ عملية التدريب تتسم بالشمولية وأنّ لها وسائل وطرائق متعددة يتم من خلالها توصيل المعلومة المتعلقة بمهارة أو المعرفة المطلوبة إلى المتدربين بالإضافة أنّ عملية التدريب تؤدي دورًا مهما في نجاح أو فشل المنظمات الإدارية وعملية تقييم البرامج التدريبية تعتبر من أهم وأصعب مراحل التدريب لإنّها تتطلب قياس مدى نجاح برامج التدريب والتي ستعكس نتائجها على تحقيق أهداف المنظمة.

وهدفت دراسة التلباني وبدير و المصدر(2011) التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية في فلسطين واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدّراسة من الإداريين في الهيئات المحلية الذين التحقوا ببرامج تدريبية وبلغ عددهم (247) اداريًا. واستخدمت استبانة وفق نموذج كيركباتريك وأشارت النتائج إلى أنّه تمّ تقييم التدريب على مستويات ردّ الفعل والتّعلم في حين أنّه لم يتم التقييم على مستويات السلوك والنتائج.

كما أجرت نعمان (2008) دراسة للربط بين التدريب وبين أداء العاملين في الإدارة الوسطى في جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، والمقارنة بين اتجاهات القيادات الإدارية وأفراد الإدارة الوسطى في العملية التدريبية من حيث (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، تصميم الدورات التدريبية، وتقييم العملية التدريبية)، حيث وزعت استبانة للبحث عن تقييم العملية التدريبية من خلال علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين، واشتملت دراستها على (240) موظف وموظفة في الجامعة منهم القيادات الإدارية والأمناء العاملون ومديري الإدارات،

ورؤساء الأقسام. أشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ الأساليب التدريبية المستخدمة هي الأساليب التقليدية، كما أنّه لا توجد معايير واضحة لاختيار المتدربين، وضعف في عملية التقييم وعدم تفعيلها بالشكل المطلوب.

هدفت دراسة انديرا (Indira, 2008) إلى تقييم أثر برامج التدريب في القطاع الريفي في الهند وفق أسلوب كمب، وجمعت المعلومات عن طريق استبانة ومقابلات شخصية وحلقات بالإضافة إلى ورش عمل مع عينة الدّراسة وهم المهنيين في مجال التنمية الريفية الذين حضروا دورات تدريبية، للوصول إلى التغيرات السلوكية التي حدثت في وظائف المتدربين بعد الدورة التدريبية. أظهرت نتائج الدّراسة الحاجة إلى فهم تقييم التدريب باعتباره عملية مستمرة لكل مراحل التدريب وضرورة وضع عملية تقييم منهجية وتحليل احتياجات مختلف القطاعات التدريبية. كما أظهرت الدّراسة مدى سعادة المشاركين في الدورات التدريبية ومدى رضاهم عنها وأنَّهم استفادوا من المعلومات والمعارف التي قُدُمت في الدورات وتعّلموها. وبينت الباحثة أنَّ أفضل طريقة لتقييم الدَّورات التدريبية هو المستوى الأول (ردّ الفعل) والمستوى الثاني يجب تقييمه أثناء التدريب أما للمستوى الثالث (السلوك) فقد تمّ اظهار تغير في السلوك في أماكن عملهم والمستوى الرابع (النتائج) نبهت الباحثة أنَّه لا بدّ من وجود تعاون بين السلطات الراعية للبرامج التدريبية والمدربين لتصميم برامج أثر فائدة للمتدربين.

وتعرف فطيس (2004) في دراسته عن درجة فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل في شركة راس لانوف لتصنيع النفط وتأثيرها في أداء العاملين وسلوكهم والتعرف على أساليب ومستويات تقييم البرامج التدريبية المتبعة لتحديد سلبياتها وايجابياتها. تكونت عينة الدّراسة من (257) موظف وموظفة في شركة راس لانوف لتصنيع النفط. واختار الباحث عينة عشوائية طبقية من الذين التحقوا بدورات تدريبية وصمم استبانة للحصول على التغذية الراجعة من العينة، بالإضافة إلى اجراء مقابلات. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي. واشاترت نتائج الدّراسة إلى أن درجة فاعلية البرامج التدريبية ضمن درجة القبول في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ البرامج وأكد أنه لا يوجد فرص متساوية للموظفين للالتحاق بالدورات التدريبية ووجود ضعف في عملية تقييم البرامج التدريبية.

وأعد أبو سلطان (2004) دراسة للتعرف على واقع تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، كما حلل مفهوم عملية التقييم ومراحلها ومكوناتها وتوضيح أثرها على قوة وفعالية التدريب. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأعد استبانه لجمع البيانات والإجابة على أسئلة الدّراسة. أظهرت النتائج أنّ التدريب الذي تشرف عليه وتنفذه منظمات غير حكومية قوي وفعال وكانت أهداف التدريب واضحة

بالإضافة أنّ هناك اهمال لعملية التقييم من قبل الجهة المشرفة كما أنَّها لا تتابع أيضًا عملية التدريب.

- **الدراسات التي تناولت برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)**

بحث كل من كاريمدين و نونيس (Careemdeen & Nonis, 2015) عن كيفية تطبيق المعلمين للخبرات والمهارات والمعلومات التي تمّ اكتسابها من دورة الرّخصة الدولية لقياد الحاسوب (ICDL) والبحث عن علاقة بين التدريب على دورة (ICDL) ومهارات المعلمين المهنية والمهارات التربوية بالإضافة الى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومدى تطبيقهم في العملية التعليميّة، كما بحثت الدّراسة عن نتائج التدريب على برنامج (ICDL) للمعلمين ومدى استخدامهم برامج جديدة في الفصول الدراسيّة وما العوامل التي تؤثر على استخدام المعلم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في غرفة الصف بعد التدريب على برنامج (ICDL). تكونت عينة الدّراسة من (85) معلم من حي بادولا، واستخدم الباحثان المنهج المدمج حيث كانت أدوات الدّراسة استبانة ومقابلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن 51% ذكروا أن التدريب على برنامج (ICDL) أدى إلى استخدام تطبيقات برمجية جديدة في الفصول الدراسية، ومعظم المعلمين يطبقوا ما تعّلموه في وحدة العروض التقديمية في الغرفة الصفية ولا يطبقوا برنامج الجداول الإلكترونية في عملية التعّلم. كما أظهرت النتائج عدم وجود اختلاف في أداء المعلم بمهارات الحاسوب بين الحاصل على شهادة الرّخصة الدولية وغير الحاصل عليها. أوصى الباحثان إلى ضرورة زيادة الفترة الزمنية للتدريب على برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وتحسين التدريب بالإضافة إلى تدريب اضافي بعد الانتهاء من البرنامج والحصول على الشهادة.

هدفت دراسة الحميدي (2015) لمعرفة درجة إتقان معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الإعدادية في دولة قطر لمهارات شهادة الحاسوب الآلي (ICDL) بالإضافة إلى معرفة مدى تطبيق المعلمين لتكنولوجيا المعلومات كوسيلة وأداة للتعليم لمادة التربية الإسلامية والمعيقات التي تحدّ من استخدام التكنولوجيا لشرح مادة التربية الإسلامية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على التحليل وصمم استبانة لأغراض الدّراسة وشمل مجتمع الدّراسة جميع معلمي ومعلمات التربية الإسلامية للمرحلة الإعدادية في دولة قطر. أشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ درجة اتقان معلمي التربية الإسلامية لمهارات الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب كانت مرتفعه، ولا يوجد تغير في اتقان المهارات تُعزى للخبرة أو الجنس، في حين كانت هناك فروق في اتقان المهارات تُعزى

للتدريب والمؤهل العملي، وأوصى الباحث بالتركيز على التطبيقات الحاسوبية التي لها علاقة بالعملية التعليميّة، والتوسع في دراسة أثر شهادة الحاسب الآلي في عملية التعلم داخل الغرف الصفية.

بحث كلٌ من الشافي وآسادي (Shafiei & Asadi, 2014) عن العلاقة بين البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب والتحصيل الدراسي لطلبة الدراسات العليا في جامعة آزاد الإسلامية. تكونت عينة الدّراسة من (165) طالب تمّ اختيارهم بالطريقة الطبقية من طلبة الماجستير في كلية تكنولوجيا التعليم، واستخدم الباحثان استبانة لجمع المعلومات بتصنيف ليكرت الخماسي. وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين مهارات (ICDL) والتحصيل الدراسي ومهارات اللغة الإنجليزية وتنفيذ الأنشطة واجراء البحوث.

وبحث خوالده والتميمي (2014) في أثر حصول معلمي التربية الإسلامية على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في التطبيقات الحاسوبية في المدارس بالأردن، واستخدمت الدّراسة المنهج الوصفي. تكونت عينة الدّراسة على (104) معلم ومعلمة في محافظة الزرقاء. أظهرت النتائج عدم وجود فروق في استخدام التطبيقات الحاسوبيّة تُعزى للجنس وللمؤهل الأكاديمي والخبرة إلّا في مجال الجداول الإلكترونية فهناك فروق تُعزى لحملة البكالوريوس والدبلوم.

وهدفت دراسة المشاقبه (Al-Mashaqbeh, 2011) إلى معرفة وجهة نظر المدرسين تجاه استخدام المهارات الحاسوبية والمكتسبة من برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب والصعوبات التي تواجههم، حيث صممت استبانة تحتوي على المجالات الآتية : برنامج معالج النصوص، وبرنامج العروض التقديمية، وبرنامج الجداول الإلكترونية والإنترنت، حيث تكونت عينة الدّراسة من (212) مُدرسًا. أظهرت نتائج الدّراسة أنّ برنامج معالج النصوص هو الأكثر استخداما لطباعة الخطط الفصلية والسنوية وأنّ استخدام برنامج العروض التقديمية لتبسيط المادة التعليميّة وبرنامج الجداول الإلكترونية لإدخال العلامات واحتساب المعدلات. ومن أكثر الصعوبات التي واجهت عينة الدّراسة هو عدم وجود اتصال بالإنترنت بشكل كاف. ووجدت الباحثة أن هناك فروق في نوع الصعوبات تعود إلى سنوات الخبرة وللمرحلة الدراسية.

وهدفت دراسة الخزي والقحطاني (2010) عن أثر الحصول على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب لتطبيقات الحاسوب في مؤسسة التعليم العالي في الكويت، حيث شملت دراسته (426) معلم ومعلمة من مدارس التعليم العام وصمم استبانة لأغراض الدّراسة، وتوصل

إلى أن برنامج معالج النصوص والعروض التقديمية هي أكثر البرامج المستخدمة من قبل المعلمين والمعلمات وبرنامج الجداول الإلكترونية وقواعد البيانات هي الأقل استخدامًا. كما توصل الباحث لوجود فروق بين الذكور والإناث في جميع البرامج الحاسوبية إلّا في نظام التشغيل والعروض التقديمية بالإضافة إلى وجود فروق بين التخصصات العلمية في استخدام برنامج الجداول الإلكترونية.

وأجرى يوسفي وريزيرد (Yousefi, Rezaeirad, 2010) دراسة هدفت إلى مقارنة أعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعات بالنسبة لتطبيقهم مهارات الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وترتيبهم في جامعة آزاد الإسلامية في مقاطعة مازندران، واستخدام الباحثان استبانة وُزعت على (327) من أعضاء هيئة التدريس و(384) من الطلاب تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية متعددة المراحل، عن طريق جدول مورغان وكريجي. تمّ تحليل الاستبانة باختبار مان ويتني لمقارنة مدى الالمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومهارات الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. تمّ ترتيب النتائج من خلال اختبار فريدمان، وأظهرت النتائج بعد عمليات التحليل الإحصائي أنّ أعضاء هيئة التدريس أكثر معرفة وتطبيق لمهارات الرّخصة لقيادة الحاسوب،ووجود فروق بينهم في معرفة مواضيع الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب السبعة.

وأجرى ازادي وكاريمي (Izadi, Karimi, 2009) دراسة إلى البحث في تأثير دورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) على تحسين أداء الموظفين الحاصلين على شهادة (ICDL) في معهد الدراسات الإدارية والتخطيط، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، فيما شملت الدّراسة جميع الموظفين في معهد الدراسات الإدارية والتخطيط. تكونت عينة الدّراسة (169) موظف تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحثان أداة بطاقة الملاحظة للحصول على آراء المديرين وأداة الاستبانة للحصول على آراء الموظفين حول أثر برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب على أدائهم الوظيفي. أظهرت النتائج أن دورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب تعمل على زيادة المهارات عند الموظفين، كما تزيد من مقدار الدقة والتنظيم في العمل، وتزيد من فرص نجاحهم الوظيفي، كما كان هناك اتفاق بين آراء المديرين وآراء الموظفين حول أهمية دروة (ICDL).

وأجرى العمري (2007) دراسة هدفت إلى استقصاء مدى تطبيق المعلمين المتدربين للمهارات والمعارف المكتسبة من برامج تدريب المعلمين على الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب كما وكشف عن مستوى رضا المعلمين المتدربين عن الفعاليات التدريبية المقدمة في البرنامج

التدريبي، وتعرف على العوائق والصعوبات التي تواجه المتدربين في تطبيق المهارات والمعارف في التدريس الفعلي، وصمم الباحث استبانة وزعها على عينة الدّراسة المكونة من (186) معلم ومعلمة في مدارس منطقة اربد الأولى، وتوصل إلى أن فعاليات برامج التدريب نالت رضا المتدربين، وأن مستوى تطبيق المهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي في التدريس كان منخفضا، وضعف العلاقة بين مستوى الرضا لجميع مجالات البرنامج التدريبي وبين مستوى تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب.

وهدفت دراسة السليمان (2007) إلى الكشف عن أثر برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب على تطوير مهارات المعلمين التكنولوجية ودرجة ممارساتهم لها في العملية التعليميّة من وجهة نظرهم واتجاهاتهم نحو البرنامج التدريبي في منطقة الزرقاء واشتملت دراستها على جميع المعلمين والمعلمات الذين حصلوا على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب واجتازوها بنجاح. استخدمت الباحثة ثلاث استبانات لأغراض البحث منها لقياس ادراكات المعلمين لاكتساب المهارات الواردة في البرنامج التدريبي وواحدة لقياس ادراكات المعلمين للمهارات التكنولوجية في العملية التعليميّة التعلمية وواحدة لقياس اتجاهات المعلمين نحو البرنامج التدريبي. أشارت النتائج الى أن درجة اكتساب المعلمين للمهارات الواردة في البرنامج التدريبي كانت عالية جدًا وكانت في مجال نظام النوافذ وإدارة الملفات أعلى فئة ومجال قاعدة البيانات أقل فئة، أمّا بالنسبة لممارسة المعلمين للمهارات التي اكتسبوها من خلال البرنامج التدريبي متوسطة و يعد برنامج معالج النصوص أكثر البرامج المستخدمة وبرنامج قواعد البيانات أقل البرامج المستخدمة، أمّا بالنسبة لاتجاهات المعلمين نحو البرنامج التدريبي كانت متوسطة نوعا ما.

وأجرت العكور (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في دولة الإمارات العربية المتحدة مهارات الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وما إذا كان لها علاقة بتغير مستوى أدائهم الإداري. طورت الباحثة استبانتين الأولى وجهتها للمديرين والمديرات لقياس درجة ممارستهم لمهارات الرّخصة الدولية من وجهة نظرهم، والثانية للمعلمين والمعلمات لقياس مستوى الأداء الإداري من وجهة نظرهم. أظهرت النتائج أن برنامج العروض التقديمية قد حصل على المرتبة الأولى ونظام التشغيل على المرتبة الثانية ثم برنامج معالج النصوص ثم برنامج قواعد البيانات وأخيرا برنامج الجداول الإلكترونية، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الإداري من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كان مرتفعا،

وأوصت الباحثة على عقد دورات تدريبية مستمرة للعمل على تطوير مديري ومديرات المدارس في المجال الإداري والفني ومهارات الحاسوب وصيانته.

وهدفت دراسة الشوابكة (2005) إلى التعرف على اتجاهات الموظفين الحكوميين في الأردن نحو فاعلية البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) وبالإضافة إلى التعرف إلى العوامل التي تساعد أو تقف في طريق نجاح تدريب برنامج (ICDL) والتأكد من فعالية البرنامج في تحسين أداء الموظفين ومدى استفادتهم منه. تكونت عينة دراسته من (400) موظف واستخدم المنهج الوصفي وصمم استبانة. أظهرت النتائج أنّ هناك عوامل مرتبطة بالبرنامج التدريبي وهي الأهداف والمحتوى والأساليب تؤثر على اتجاهات الموظفين، بالإضافة إلى أنّ هناك اختلافات في اتجاهات الموظفين تعتمد على الجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي.

وأجرى حمادنة (2004) دراسة حول مدى توظيف المعلمين الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب للمهارات الحاسوبية في المواقف التعليميّة المختلفة، وبلغت عينة الدّراسة (107) من المعلمين الحاصلين على الرّخصة الدوليّة في مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة في محافظة اربد. صمم الباحث استبانة لغرض البحث واشتملت على أسئلة عن برنامج معالج النصوص وبرنامج الجداول الالكترونية والعروض التقديمية. وقد توصل إلى أنّ المعلمين الذين يوظفون برنامج الجداول الالكترونية بالدرجة الأولى ثم برنامج معالج النصوص ثم العروض التقديمية، وأثبت أنّ هناك فروق في استخدام البرامج المكتبية لصالح المؤهل العلمي.

وأجرى أبو جاموس والهرش (2004) دراسة حول مدى امتلاك معلمي ومعلمات اللغة العربية الحاصلين على الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) لمهارات الحاسوب ودرجة امتلاكها وتناولت أربع مهارات أساسية وهي (معالج النصوص، برنامج الجداول الإلكترونية، العروض التقديمية، الإنترنت)، تكونت عينة دراسته من (103) معلمين ومعلمات حاصلين على شهادة (ICDL) المتخصصين بمادة اللغة العربية. طوّر الباحثان استبانة اشتملت على المجالات المراد قياسها وكانت نتائج دراسته عدم اختلاف استخدام المهارات السابقة بين الذكر والأنثى لكن هناك اختلاف يعزى للمؤهل العلمي والخبرة التدريسية والمرحلة التي يدرسها المعلم، وكان برنامج الجداول الالكترونية أكثر البرامج استخداما من قبل العينة نظرا لاستخدامه لإدخال العلامات وحساب المعدلات، ومجال الإنترنت أكثر المجالات صعوبة في استخدامه من قبل

العينة، نظرا لحداثة الإنترنت في ذلك الوقت، وأوصى الباحثان بتشجيع وزارة التربية والتعليم بطرح برامج تدريبيّة أخرى تأهيلية للمعلمين أثناء خدمتهم.

- **الدراسات التي تناولت التقييم وفق نموذج كيركباتريك:**

هدفت دراسة مولاهسيني وفرجد (Mollahoseini, Farjad, 2012) إلى الكشف عن فعالية التدريب والتطوير في قطاع التعليم العالي باستخدام نموذج كيركباتريك، واستخدم الباحثان استبانة لغرض جمع المعلومات، تمّ توزيعها على المعلمين والموظفين والمدراء في جامعة آزاد الإسلامية، فرع تاكستان. أظهرت نتائج الدّراسة إلى أنه يتم تقييم البرامج التديبية بمستويات كيركباتريك الأربعة (ردّ الفعل، التعّلم، السلوك، النتائج)، وكانت نتائج قياس مستوى ردّ الفعل هو أن معظم المتدربين راضيين عن البرامج التدريبية، ونتائج قياس مستوى التعّلم ظهرت النتائج بأن غالبية المتدربين تعلموا المهارات التي تم تدريسها في البرنامج التدريبي وتمّ الكشف عنها من خلال اختبار المعرفة والمهارات والمواقف المكتسبة، وفي المستوى الثالث (السلوك) أفادت النتائج بأن المتدربين يستخدمون المهارات الجديدة في الوظيفة، حيث ظهر تغيير في السلوك بعد التدريب وفي المستوى الرابع (النتائج). و كشفت النتائج كذلك أنّ برامج التدريب كانت إنتاجية وفعالة من حيث التكلفة، وأضافوا أن العوامل التي يمكن أن تؤثر على فعالية التدريب هي عدم وجود الدعم من الإدارة العليا والأقران بالإضافة إلى المواقف الفردية للموظفين والعوامل المتعلقة بالعمل، وكذلك أوجه القصور في ممارسة التدريب.

وأجرى فارجد (Farjad, 2012) دراسة هدفت إلى تقييم الدورات التدريبية في جامعة اسلامشهر وفق نموذج كيركباتريك، والتي أجراها على المدراء والمعلمين في الجامعة الذين التحقوا بدورات تدريبية، استخدم الباحث استبانة لجمع المعلومات لأغراض الدّراسة. أظهرت نتائج الدّراسة أن فعالية الدورات التدريبية أقل من المستوى القياسي كما أظهرت ضعف في تصميم التدريب وأنه يجب أن يكون هناك تفاعل في مستويات التقييم الأربعة وهي ردّ الفعل، التعّلم، السلوك وأخيرًا النتائج التنظيمية، كما أوصى الباحث أنه يجب إعادة تحديد أدوار التدريب وتوفير ما يلزم من الميزانية لتغطية جميع تكاليف التدريب وأنه لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية الوظيفية للأفراد المستهدفة بالإضافة إلى تحفيز الأفراد للالتحاق بالدورات التدريبية.

وأجرى هيوز (Hughes, 2012) دراسة تجريبية كمية لمقارنة نتائج التعلم عن دورة دراسية لعمليات التعلم الإلكتروني من خلال اجراء امتحانين قبلي وبعدي للمعرفة القبلية والبعدية لمجموعتين، مجموعة شاركت في دورة التعلم الإلكتروني والأخرى لم تشارك في الدورة، وتم

قياس مخرجات التعلم لقياس مدى التعلم (المستوى الثاني لمستويات نموذج كيركباتريك)، كما وقارن بين ردود الأفعال للمجموعتين باستخدام نموذج كيركباتريك (المستوى الأول). أشارت نتائج الدّراسة أنّ هناك اختلاف كبير في المستوى الثاني لنموذج كيركباتريك يعود لطريقة التدريب، بالإضافة أن هناك فرق واضح بين ردود أفعال المجموعة التجريبية والضابطة لاستخدام التعلم الإلكتروني.

وهدفت دراسة المصدر (2010) إلى التّعرف على واقع تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واشتملت عينة دراسته على (247) اداري في الهيئات المحلية الكبرى الذين التحقوا ببرامج تدريبية، وطور الباحث استبانة للإجابة عن أسئلة الدّراسة. توصل إلى أنّ عملية تقييم التدريب في الهيئات المحلية على مستوى رد الفعل والتعلم (المستوى الأول والثاني لنموذج كيركباتريك) قد تتم، أمّا على مستويات السلوك والنتائج التنظيمية (المستوى الثالث والرابع لنموذج كيركباتريك) لا تتم، وأوضح أن فروق ردود أفعال المتدربين يعود إلى سنوات الخبرة وطبيعة عمل المبحوث.

وهدفت دراسة عبد الملك (2010) عن تقويم البرامج التدريبية المقدمة من الهيات والمنظمات الدولية في مصر لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مرحلة التعليم الأساسي في ضوء نموذج كيركباتريك حيث استخدمت الباحثة المنهج التجريبي باختيار مجموعتين استخدمت عليهم أدوات البحث وهي الاستبانة والمقابلة قبل عملية التدريب وبعد التدريب لقياس المستوى الأول (رد الفعل) والمستوى الثاني (السلوك) كما واستخدمت اختبار تحصيلي قبل التدريب وبعد التدريب لقياس المستوى الثالث (التعلّم)، وتوصلت إلى أنّه هناك قصور في عملية تقويم البرامج التدريبية في مصر وإنّها ان وجدت فتقتصر على المستوى الأول والثاني لنموذج كيركباتريك .

وبحث كلا من لين و هانغ و مكلين (Lien, Hang, & Mclean, 2007) في دراستهم عن معرفة طرق تقييم التدريب في سبع شركات تايوانية تكنولوجية وقارنوا بين نموذج كيركباتريك ونموذج سوانسون الذي يضم مستويات الرضا، والتعلم، والأداء وبيّنوا ممارسة تقييم التدريب في هذه الشركات باستخدام أدوات المقابلات والملاحظة، و استخدموا استبانة لمعرفة فاعلية التدريب في السبع شركات. توصّل الباحثون إلى أنّ تقييم التدريب في السبع شركات يتم للمستوى الأول (الرضا) والمستوى الثاني (التعّلم) وأنّ هناك صعوبة في تقييم العائد على الإستثمار من التدريب (المستوى الرابع من نموذج كيركباتريك).

هدفت دراسة بيان (Bian, 2006) إلى تقييم المعلمين الذين يستخدموا وسائل تكنولوجيا المعلومات والإتصالات (ICT) وفق نموذج كيركباتريك بعد تعرض المعلمون الجدد للبرنامج تدريبي لاستخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث وضح الباحث أنّ هناك ضعف لدى المعلمين في استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في التعليم بسبب عدم تعرضهم لدراسة مثل هذه المواد في الجامعات، مما قد يُسهم في تدني مستوى التعليم في الصين. لذلك أعدت بلدية شنغهاي برنامجاً تدريبياً لتعليم المعلمين الجدد وتم جمع البيانات من خلال الدراسات الاستقصائية. أظهرت النتائج أنّ تحسن وتميز أداء المعلمين الجدد في فهم سلوك التعلم وفي دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، وأشار أن التنمية المهنية للمعلمين ممكن أن يكون لها آثار إيجابية على ممارسات التدريس.

وأجرى الأثري والزياري (Al-Athari & Zairi, 2002) دراسة هدفت إلى تقييم أنشطة التدريب لخمس مؤسسات بريطانية وسبع وسبعين مؤسسة كويتية وسبع وثلاثين مؤسسة خاصة واعتمد الباحثان نموذج كيركباتريك لعملية التقييم حيث استخدم الباحثان استبانة ومقابلات لعملية التقييم. أظهرت نتائج الدّراسة أن الأداة الأكثر استخداما في عملية التقييم هي الإستبانة إلى جانب أن أغلب المؤسسات بكافة أنواعها تمارس التقييم في معظم الأحيان، وأكثر المستويات تقييما هو مستوى ردّ الفعل.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين من خلال استعراض الدّراسات السابقة العربيّة والأجنبيّة، ومن خلال تفحّص بعض المناهج المستخدمة فيها والأدوات المستخدمة والنتائج والأهداف ما يلي:

1. الاتفاق بين الدّراسة الحالية والدراسات السابقة حول أهمية و ضرورة عملية تقييم البرامج التدريبية لما لها من فوائد عديدة حيث تساعد على البحث عن وجود علاقة بين تحسين أداء الأفراد والبرنامج التدريبي والوقوف على نقاط الضعف التي يعاني منها تنفيذ البرنامج أو النشاط التدريبي بكافة مراحله، بالإضافة إلى معرفة الأهداف المنشودة والمرجوة من التدريب على البرنامج، وأي منها تمّ تحقيقه على الأفراد و المؤسسات، بالإضافة إلى مساعدة الإدارة العليا لطرح البرامج التدريبية من اتخاذ قرار حول استمرار البرنامح أو ايقافه أو تطويره بما يتناسب واحتياجات المتدربين، كما ركزت بعض الدراسات أنّ عملية تقييم التدريب عملية مستمرة وضرورية لكلِ مراحل التدريب.
2. معظم الدراسات التي تتعلق بالرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب تبحث عن التّعرف على وجهة نظر المعلمين والمعلمات اتجاه المهارات الحاسوبية والصعوبات التي واجهوها بعد الحصول على شهادة (ICDL) وأي برامج الرّخصة الدولية أكثرها استخداماً في المدارس من قبل

المعلمين والمعلمات والمديرين والمديرات، ومدى مدى توظيف المعلمين والمعلمات لبرامج الرّخصة الدولية، بالإضافة إلى بعض الدراسات التي بحثت عن تأثير دورة (ICDL) على أداء الأفراد الحاصلين عليها في مؤسساتهم. أظهرت نتائج دراسة السليمان ونتائج دراسة العمري درجة ممارسة المعلمين والمعلمات للمهارات المتعلقة ببرنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب واتجاهاتهم أي عملية تقييم للبرنامج دون استخدام نموذج معين لعملية التقييم. وهذا ما اختلفت عنّه الدّراسة الحاليّة عن الدراسات السابقة المتعلقة بالبرنامج التدريبي (ICDL) إنّها اعتمدت نموذج تقييم معتمد له مستويات وهو نموذج كيركباتريك، للكشف عن مدى توظيف المعلمين والمعلمات لبرامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب ومدى استفادتهم منها وتأثر وظائفهم بها، وتشابهت بذلك دراسة مولاهسيني وفرجد (Mollahoseini, Farjad, 2012) ودراسة فرجد (Farjad, 2012) حيث اعتمدوا نموذج كيركباتريك في عملية التقييم وبمستوياته الأربعة. كما اختلفت هذه الدّراسة عن دراسة شافي و آسادي (Shafiei & Asadi, 2014) لأنهم بحثوا في العلاقة بين البرنامج (ICDL) والتحصيل الدراسي، كما وبحث يوسفي وريزيرد (Yousefi, Rezaeirad, 2010) حول أعداد الذين يطبقوا مهارات برنامج (ICDL).

3. استفادت الدّراسة الحالية من الدراسات السابقة في اعداد أدوات البحث وهي الاستبانة والمقابلة لتقييم برنامج (ICDL)، كما استفادت في تغذية الإطار النظري لها ببعض البيانات المتعلقة بعملية التدريب والتقييم.
4. وأخيرا تميزت الدّراسة الحالية عن الدراسات السابقة إنّها استخدمت المنهج المدمج الوصفي والنوعي بينما استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي.
5. كما تميزت هذه الدّراسة باستخدام ثلاثة أدوات من أدوات البحث وهي الاستبانة والمقابلة وتحليل نتائج امتحان (ICDL) خلال الفترة الزمنية المحصورة بين 2011-2016 ولجميع المعلمين والمعلمات في منطقة لواء القويسمة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

فيما يلي تناولت الباحثة في هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي تمّ استخدامها من أجل تحقيق أهداف الدّراسة، بحيث تم وصف منهجية البحث التي استخدمت في الدّراسة ولمجتمع الدّراسة وطريقة اختيار العينة، ووصفاً للأدوات التي تمّ جمع البيانات من خلالهم، بالإضافة إلى طرق التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للأدوات المستخدمة في الدّراسة، وطرح وصفًا لطرق معالجة البيانات إحصائيًا.

منهجية الدّراسة

استخدمت الباحثة المنهج المدمج الوصفي والنوعي لدّراسة تقييم البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب من خلال جمع معلومات وبيانات عن البرنامج التدريبي بهدف تقييمه للتعّرف على نقاط القوة والضعف فيه، ولأي مدى كان تقّبل المعلمين والمعلمات لبرنامج ICDL ومدى رضاهم عن طريقة طرحه، ومهارات المدرب، والوسائل التي تم استخدامها والمدة الزمنية للتدريب، ولأي درجة تمّ تغيير سلوك المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة (ICDL) ولأي مدى وظفّوه في العملية التعليمة.

مجتمع الدّراسة

تكّون مُجتمع الدّراسة من المعلمين والمعلمات البالغ عددهم (1245) والمديرين والمديرات البالغ عددهم (100) الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في المدارس الحكومية في مديرية لواء القويسمة للعام الدراسي 2018/2017 وذلك وفقًا لإحصائيات قسم التخطيط في تربية لواء القويسمة.

عينة الدّراسة

تمّ اختيار عينة الدّراسة من خلال الطريقة العشوائية من مديرية تربية (لواء القويسمة) بحيث تمّ توزيع الأدوات على أفراد عينة الدّراسة المعلمين والمعلمات الذين حصلوا على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) خلال الفترة (2011-2016) في هذه المديرية والبالغ عددهم (294) معلماً ومعلمة، حيث تم استرجاع ما مجموعه (256) والتي تم اعتمادها لغايات التحليل الاحصائي. وكذلك تم اجراء مقابلة شخصية مع (15) ومديراً ومديرةً من مديري ومديرات المدارس التابعة لمديرية تربية لواء القويسمة؛ حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أدوات الدّراسة

أولاً: أداة الدّراسة الأولى (الاستبانة)

من خلال الاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة ولتحقيق هدف الدّراسة، قامت الباحثة بتطوير استبانة وجهت للمعلمين والمعلمات في مدارس لواء القويسمة الذين حصلوا على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب للكشف عن ردود أفعال أفراد العينة (المعلمين والمعلمات)، واشتملت الاستبانة على جزئين؛ الأول: اشتمل على البيانات الأولية لعينة الدّراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة التدريسية، الدرجة العلمية الأولى، التخصص، أما الجزء الثاني؛ اشتمل على بنود تقييم ردود أفعال العينة حيث استخدم مقياس ليكرت الخماسي، وذلك وفقاً للتوزيع التالي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وتمثل رقمياً بالترتيب (5،4،3،2،1) على التوالي. بحيث يهدف إلى قياس ردود الأفعال والآراء المطلوبة عن طريق إعطاء الفرصة للمستجيب (المعلم الذي يقوم بتعبئة الاستبانة) بالإجابة على فقرات مجالات الاستبانة والتي تتضمن البرنامج التدريبي، ومهارات المدرب، وتنفيذ الرنامج التدريبي، وأخيرًا ردّ فعل المتدرب، وذلك حسب مقياس أعد خصيصاً لهذه الغاية.

صدق أداة الدّراسة الأولى (الاستبانة)

للتأكد من ملاءمة الاستبانة للهدف الذي صممت لأجله، وللتأكد من سلامة صياغتها اللغوية، ووضوح الفقرات، ولذكر أي تعديلات مقترحة وحذف فقرات غير ضرورية، قامت الباحثة بإعداد خطاب موجه للمحكمين يتضمن الهدف من الدّراسة، وفقرات الاستبانة، وما يرجى منهم انجازه بخصوص طلب ابداء رأيهم بمدى ملائمة الاستبانة من كافة الجوانب التي تمّ ذكرها سابقا، وذلك بهدف التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحكمين بالنسبة للاستبانة.

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في المناهج والتدريس وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم وبلغ عددهم (4) محكمين كما هو موضح في الملحق رقم (3). وبناء على ما ورد من اقتراحات للمحكمين، أجرت الباحثة التعديلات المقترحة وذلك بحذف بعض الفقرات وتعديل بعضها حتى ظهرت بصورتها النهائية، حيث تكونت الاستبانة من (34) فقرة، كما هو مبين في ملحق رقم (1).

ثبات أداة الدّراسة الأولى (الاستبانة)

للتأكد من ثبات أداة الدّراسة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test– (Retest)، إذ تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرد من خارج عينة الدّراسة بفاصل زمني مدته أسبوعين ثم اعادة التطبيق وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، للدرجة الكلية ولكل مجال، كما تمّ حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة كرونباخ الفا والجدول (2) يبين معاملات ثبات الاستبانة على النحو الآتي:

الجدول (2) معاملات ثبات أداة الدّراسة

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون	كرونباخ الفا
1	البرنامج التدريبي	0.83	0.79
2	مهارات المدرب	0.85	0.81
3	تنفيذ البرنامج التدريبي	0.79	0.85
4	رد فعل المتدرب	0.83	0.84
	الدرجة الكلية	**0.87**	**0.88**

وتمّ حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وباستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach 's Alpha (α)) لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدّراسة، ووجد ان معامل الثبات الكلي يساوي (0.88).

ثانيا: أداة الدّراسة الثانية (المقابلة)

تعدّ أداة المقابلة من أهم وأصدق أدوات جمع البيانات؛ لإنّها تتيح للباحث التعرف على اتجاهات وميول وانفعالات ومشاعر الشخص الذي تتم مقابلته. وتمّ اعداد جدول المقابلات لجمع بيانات من قبل المديرين والمديرات للكشف عن مدى تغّير سلوك المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)، كما تمّ مقابلة بعض المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب للتعرف على مدى تأثر سلوكهم وتحسنّه في ميدان العمل، وللتعرف على آرائهم الشخصية حول محتويات برنامج (ICDL) وعلى أهم برامج (ICDL) التي استفادوا منها، وأي نصائح وتوجهات لهذا البرنامج.

وقد تكونت المقابلة الواحدة الخاصة بالمدراء من جزئين، الجزء الأول: تعريف بالمدير أو المديرة والمؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة، وتتضمن الجزء الثاني ستة أسئلة مفتوحة الإجابة كما تمت إضافة بعض ملاحظات وتجارب خضع لها المدير او المديرة ونصائح خاصة عن

برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب ، وتكونت مقابلة المعلمين والمعلمات من جزئين الأول تعريف بالمعلم او المعلمة والتخصص وسنوات الخبرة والجزء الثاني ستة أسئلة مفتوحة الإجابة.

صدق أداة الدّراسة الثانية (المقابلة)

قامت الباحثة بالتأكد من الصدق الظاهري لأسئلة المقابلة من خلال عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في المناهج والتدريس وتكنولوجيا التعليم، وذلك لإجراء الاضافات والتعديلات التي يرونها مناسبة وتعديل الصياغات اللغوية. وتمّ التعديل وأخذ كافة الملاحظات بعين الاعتبار ويوضح ملحق (2) أسئلة المقابلة بصورتها النهائية للمدراء والمعلمين والمعلمات.

ثبات أداة الدراسة الثانية (المقابلة)

للتحقق من ثبات أداة المقابلة، قامت الباحثة بإعادة عدد من المقابلات وعددها (5) مع المدراء الذين تمت مقابلتهم ومع بعض المعلمين والمعلمات، وذلك للتأكد من آرائهم بخصوص برنامج الرخصة الدولية لقياد الحاسوب، وأنّ المقابلات عبّرت حقاً عن آرائهم. واعتمد معيار (80%) كنسبة الاتفاق بين المحكمين على كل سؤال من أسئلة جدول المقابلة، وفي ضوء هذا المعيار لم يتم حذف أي سؤال من أسئلة جدول المقابلة، في حين جرى تعديل بعض الأسئلة من حيث الصياغة اللغوية.

إجراءات تطبيق الدّراسة

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قامت الباحثة بإجراء الخطوات الآتية:

- اطلاع الباحثة على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدّراسة وهوتقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وفق نموذج كيركباتريك، للاستفادة منها في تكوين فقرات الاستبانة وأسئلة المقابلة.
- تمّ التأكد من صدق وثبات أداتي الدّراسة (الاستبانة والمقابلة) بعرضهما على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، ومن ثم اعادة صياغتهما بشكلهما النّهائي كما هو مبين في ملحق (1) وملحق (2).
- حصول الباحثة على كتاب تسهيل مهمة من رئاسة الجامعة الأردنية والموضح في ملحق (4)، وكتاب تسهيل مهمة من مديرية لواء القويسمة والموضح في ملحق (4).

- بعد أخذ التوجيهات والارشادات من محكمي أدوات الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة واجراء المقابلات اللازمة على عينة استطلاعية للتأكد من ثبات الأداتين.
- بعد اجراء الصدق والثبات لأداتي الدّراسة قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عدد (294) معلم ومعلمة واجراء (15) مقابلة مع مديرين ومديرات و (15) مقابلة مع معلمين ومعلمات.
- بعد جمع الاستبانات الموزعة استرجعت الباحثة (256) استبانة من العينة المستهدفة حيث تم اعتماد (256) استبانة لغايات التحليل الاحصائي.
- ثم قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع المديرين والمديرات خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2018/2017 مع معلمين ومعلمات حاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في الفترة ما بين 2017/10/1 – 2017/10/25 واستغرقت المقابلة الواحدة مدة زمنية تتراوح ما بين 15- 30 دقيقة. بعد ذلك قامت الباحثة بتحليل النتائج التي حصلت عليها إحصائيًّا عن طريق برمجية " الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية " (SPSS).
- تمّ حساب علامات العينة في الامتحانات السبعة للرخصة الدولية لقيادة الحاسوب وحساب معدل العلامات من خلال وزارة التربية والتعليم وجامعة طلال أبو غزالة، وذلك للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدّراسة.
- لتحديد مستويات درجة واقع التقييم، تم قسمة مدى الفئات (5-1)=4 على عدد الفئات الجديدة (مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة)، بحيث ينتج التوزيع كالآتي: يكون واقع التقييم منخفض إذا كان التقدير يقع ضمن الفئة من (1 - 2.33)، ويدل التقدير على أنّ واقع التقييم متوسط إذا كان يقع ضمن الفئة من (2.34 -3.66)، ويدل التقدير على أنّ واقع التقييم مرتفع إذا كان يقع ضمن الفئة من (3.67 - 5.00).
- بناءً على نتائج الدّراسة، قدمت الباحثة عددًا من التوصيات والمقترحات اللازمة للبرامج التدريبية المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة الثلاثة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة استجابات وردود أفعال المعلمين والمعلمات بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة - على كل فقرة من فقرات الإستبانة، وذلك لمعرفة الرتب وإجراء المقارنات اللازمة.

الفصل الرابع
نتائج الدّراسة

هدفت هذه الدّراسة إلى الكشف عن واقع تقييم البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في الاردن وفق نموذج كيركباتريك، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- **النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول للدراسة**

ينص سؤال الدّراسة الأول على: ما واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات بشكلٍ عام ولكل مجال من مجالات أداة الدّراسة، ويظهر الجدول (3) ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
1	البرنامج التدريبي	3.40	0.74	1	متوسط
4	رد فعل المتدرب	3.21	0.74	2	متوسط
2	مهارات المدرب	3.08	0.82	3	متوسط
3	تنفيذ البرنامج التدريبي	3.03	0.75	4	متوسط
	الدرجة الكلية	**3.18**	**0.56**		**متوسط**

يلاحظ من الجدول (3) أن واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطًا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.18) وانحراف معياري (0.56)، وجاءت المجالات جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.40- 3.03) وجاء في الرتبة الأولى " مجال البرنامج التدريبي "، بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (0.74) وبواقع متوسط، وجاء في الرتبة الثانية " مجال رد فعل المتدرب" بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (0.74) وبواقع متوسط، وجاء في الرتبة قبل الاخيرة " مجال مهارات المدرب " بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (0.82) وبواقع متوسط، في الرتبة الاخيرة " مجال تنفيذ البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي

(3.03) وانحراف معياري (0.75) وبواقع متوسط، أما فيما يتعلق بفقرات كل مجال فجاءت على النحو الآتي:

1. مجال البرنامج التدريبي:

تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات مجال البرنامج التدريبي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
7	يتضمن البرنامج التدريبي بعض الموضوعات التي يجب التوسع بها	3.63	1.27	1	متوسط
1	أهداف البرنامج التدريبي واضحة بالنسبة لي	3.44	1.10	2	متوسط
6	احتواء البرنامج التدريبي على موضوعات جديدة تزيد من خبرتي	3.43	1.35	3	متوسط
2	يتصف المحتوى بالتنظيم والسهولة	3.42	1.17	4	متوسط
5	يحقق البرنامج الأهداف التي صمم من أجلها	3.41	1.34	5	متوسط
8	مدة البرنامج التدريبي مناسبة للمحتوى التدريبي	3.41	1.41	5	متوسط
3	المادة التدريبية تحتوى على عدد كافٍ من الأنشطة و التدريبات العملية	3.34	1.17	7	متوسط
4	درجة صعوبة الأنشطة و التدريبات مناسبة لي	3.15	1.28	8	متوسط
	الكلي	**3.40**			**متوسط**

يلاحظ من الجدول (4) أن واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب لفقرات مجال البرنامج التدريبي بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطًا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.40) وانحراف معياري (0.74)، وجاءت جميع الفقرات في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63 – 3.15)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على" يتضمن البرنامج التدريبي بعض الموضوعات التي يجب التوسع بها"، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.27) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (1) التي تنص على" أهداف البرنامج التدريبي واضحة بالنسبة لي"، بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.10) وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الثالثة الفقرة (6) التي تنص "احتواء البرنامج التدريبي على موضوعات جديدة تزيد من خبرتي" وبمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.35)، بينما جاءت الفقرة (2) في الرتبة الرابعة و التي تنص على " يتصف

المحتوى بالتنظيم والسهولة" بمتوسط حسابي (3.42) وانحرافات معيارية (1.17) وحصلت الفقرتان (5) و (8) على الرتبة الخامسة والتي تنصان بالترتيب على" يحقق البرنامج الأهداف التي صمم من أجلها" و " مدة البرنامج التدريبي مناسبة للمحتوى التدريبي" بمتوسط حسابي (3.41) وانحرافات معيارية (1.34) و (1.41) وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (3) التي تنص على" المادة التدريبية تحتوي على عدد كافٍ من الأنشطة والتدريبات العملية " بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.17) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) التي تنص على "درجة صعوبة الأنشطة والتدريبات مناسبة لي" بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.28) وبواقع متوسط.

2. مجال رد فعل المتدرب

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات مجال رد فعل المتدرب مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
33	مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من نفس الفئة المستهدفة	3.41	1.44	1	متوسط
32	يرتبط البرنامج التدريبي بمتطلبات عملي	3.31	1.43	2	متوسط
27	نمّا البرنامج التدريبي مهاراتي التي يتطلبها عملي	3.26	1.30	3	متوسط
34	مدى قبولي للبرنامج بشكل عام	3.26	1.47	3	متوسط
28	غيّر البرنامج التدريبي في اتجاهاتي إيجابياً نحو تقديري لعملي	3.19	1.31	5	متوسط
29	وافق احتياجاتي التدريبية ولبّاها	3.12	1.48	6	متوسط
31	شجعني على تنفيذ فعاليات البرنامج التدريبي وأنشطته بنسبة عالية	3.09	1.38	7	متوسط
30	ساعدني على اتقان المحتوى التدريبي	3.02	1.36	8	متوسط
	الكلي	**3.21**			**متوسط**

يلاحظ من الجدول (5) أن واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب لفقرات مجال رد فعل المتدرب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطًا، إذ بلغ المتوسط

الحسابي (3.21) وانحراف معياري (0.74)، وجاءت الفقرات جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.41- 3.02)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (33) التي تنص على" مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من نفس الفئة المستهدفة "، بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (1.44) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (32) التي تنص على" يرتبط البرنامج التدريبي بمتطلبات عملي "، بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.43) وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الثالثة الفقرة (27) التي تنص على " نمّا البرنامج التدريبي مهاراتي التي يتطلبها عملي " والفقرة (34) التي تنص على " مدى قبولي للبرنامج بشكل عام " بمتوسط حسابي (3.26) وانحرافات معيارية (1.30) و (1.47) وبواقع متوسط، وحصلت الفقرة (28) على الرتبة الرابعة والتي تنص على " غيّر البرنامج التدريبي في اتجاهاتي إيجابياً نحو تقديري لعملي" بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.31) وبواقع متوسط، وحصلت الفقرة (29) على الرتبة الخامسة والتي تنص على "وافق احتياجاتي التدريبية ولبّاها" بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.48) وبواقع متوسط، وحصلت الفقرة (31) على الرتبة قبل الاخيرة التي تنص على" شجعني على تنفيذ فعاليات البرنامج التدريبي وأنشطته بنسبة عالية" بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.38)، وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (30) التي تنص على" ساعدني على اتقان المحتوى التدريبي" بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.36) وبواقع متوسط."

3. مجال مهارات المدرب

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات مجال مهارات المدرب مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
9	إلمام المدرب بمواضيع البرنامج	3.26	1.27	1	متوسط
11	يبدي قدرة جيدة على شرح محتوى الدورة	3.19	1.38	2	متوسط
12	تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)	3.18	1.25	3	متوسط

17	يبدو منضبطاً من حيث مواعيد التدريب	3.12	1.37	4	متوسط
16	يدير المداخلات والمناقشات	3.08	1.32	5	متوسط
14	ينوع الأنشطة والتمارين والوسائل المستخدمة	3.05	1.31	6	متوسط
15	يحفز المشاركين على التفاعل	2.98	1.27	7	متوسط
10	قدرة المدرب على ايصال المعلومات كبيرة	2.96	1.37	8	متوسط
13	يظهر التعاون مع المتدربين	2.94	1.45	9	متوسط
الكلي		**3.08**			**متوسط**

يلاحظ من الجدول (6) أن واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب لفقرات مجال مهارات المدرب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطًا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.08) وانحراف معياري (0.82)، وجاءت الفقرات جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.26- 2.94)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة(9) التي تنص على" إلمام المدرب بمواضيع البرنامج"، بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.27) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (11) التي تنص على" يبدي قدرة جيدة على شرح محتوى الدورة "، بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.38) وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الثالثة الفقرة (12) التي تنص على " تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)"بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.25) وبواقع متوسط، وجاءت الفقرة (17) في الرتبة الرابعة والتي تنص على " يبدو منضبطاً من حيث مواعيد التدريب " بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.37) وبواقع متوسط، أما الرتبة الخامسة فقد حصلت عليها الفقرة (16) والتي تنص على " يدير المداخلات والمناقشات " بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.32) وبواقع متوسط، وجاءت الفقرة (14) في الرتبة السادسة والتي تنص على " ينوع الأنشطة والتمارين والوسائل المستخدمة " بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.31) بواقع متوسط ، أما الفقرة (15) والتي تنص على " يحفز المشاركين على التفاعل" فقد جاءت في الرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.27) بواقع متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (10) التي تنص على" قدرة المدرب على ايصال المعلومات كبيرة" بمتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (1.37) بواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على" يظهر التعاون مع المتدربين" بمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (1.45) وبواقع متوسط."

4. مجال تنفيذ البرنامج التدريبي

تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات هذا المجال، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لواقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات لفقرات مجال تنفيذ البرنامج التدريبي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	واقع التقييم
18	يتصف المحتوى بالوضوح	3.26	1.31	1	متوسط
26	التوقيت مناسب للمتدربين	3.22	1.22	2	متوسط
19	يتم تحقيق أهداف البرنامج أولاً بأول	3.14	1.30	3	متوسط
20	يتوفر مناخ مناسب أثناء ورش العمل	3.05	1.35	4	متوسط
21	تناسب النشاطات التدريبية مع المحتوى التدريبي للبرنامج	2.97	1.33	5	متوسط
23	يتم توظيف أساليب تدريبية متنوعة	2.97	1.40	5	متوسط
24	تستخدم الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية	2.93	1.35	7	متوسط
22	تتسلسل النشاطات التدريبية وتتناغم في تحقيق الأهداف	2.91	1.37	8	متوسط
25	جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية	2.87	1.28	9	متوسط
الكلي		**3.03**			**متوسط**

يلاحظ من الجدول (7) أن واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب لفقرات مجال تنفيذ البرنامج التدريبي بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات كان متوسطًا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.03) والانحراف المعياري (0.75)، وجاءت الفقرات جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.26- 2.87)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (18) التي تنص على" يتصف المحتوى بالوضوح"، بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.31) وبواقع متوسط، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (26) التي تنص على" التوقيت مناسب للمتدربين "، بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.22) وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الثالثة الفقرة (19) التي تنص على " يتم تحقيق أهداف البرنامج أولاً بأول " بمتوسط حسابي (3.14) واحراف معياري (1.30) وبواقع متوسط، وحصلت الفقرة (20) على الرتبة

الرابعة والتي تنص على " يتوفر مناخ مناسب أثناء ورش العمل " بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.35) بواقع متوسط، بينما حصلت الفقرتان (21) و (23) على الرتبة الخامسة والتي تنصان على "تناسب النشاطات التدريبية مع المحتوى التدريبي للبرنامج " و " يتم توظيف أساليب تدريبية متنوعة " وبمتوسط حسابي (2.97) وانحرافات معيارية (1.33) و (1.40) بواقع متوسط، وجاءت في الرتبة السادسة الفقرة (24) التي تنص على " تستخدم الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية " بمتوسط حسابي (2.93) وانحراف معياري (1.35) بواقع متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (22) التي تنص على" تتسلسل النشاطات التدريبية وتتناغم في تحقيق الأهداف" بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (1.37)، وبواقع متوسط ، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (25) التي تنص على" جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية" بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (1.28) وبواقع متوسط."

- **النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني للدراسة**

ينص سؤال الدّراسة الثاني على: ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة أداء المتدربين (المعلمين والمعلمات)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لنتائج المتدربين في اختبارات برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8) التكرارات والنسب المئوية لنتائج المتدربين في اختبارات برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب

الاختبار	النتيجة			
	راسب		ناجح	
	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
برنامج العروض التقديمية	**132**	**%44.9**	**162**	**%55.1**
المعلومات والاتصالات	**106**	**%36.1**	**188**	**%63.9**
استخدام الحاسوب ومعالجة الملفات	**84**	**%28.9**	**210**	**%71.1**
المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات	**60**	**%20.4**	**234**	**%79.6**
برنامج معالج النصوص والكلمات	**109**	**%37.1**	**185**	**%62.9**
برنامج قواعد البيانات	**159**	**%54.1**	**135**	**%45.9**
برنامج الجداول الإلكترونية	**189**	**%64.3**	**105**	**%35.7**

يلاحظ من الجدول (8) أن أعلى نسبة نجاح للمتدربين في برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب كان لموضوع " مقدمة في تكنولوجيا المعلومات" إذ بلغت (79.6%)، وجاء في المرتبة الثانية موضوع استخدام الحاسوب وإدارة الملفات بنسبة نجاح بلغت (71.1%)، وجاء في

المرتبة الثالثة موضوع" المعلومات والاتصالات" بنسبة نجاح بلغت (63.9%)، أما في المرتبة الرابعة فجاء برنامج" معالج النصوص " بنسبة نجاح بلغت (62.9%)، وجاء في المرتبة الخامسة موضوع العرض التقديمي بنسبة نجاح بلغت (55.1%)، وفي المرتبة السادسة جاء موضوع " قواعد البيانات " بنسبة نجاح بلغت (45.9%)، وأخيرا جاء موضوع " جداول البيانات "الاكسل " بنسبة نجاح بلغت (35.7%).

- **النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث للدراسة**

ينص سؤال الدّراسة الثالث على: ما واقع تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوكيات المتدربين؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال المقابلات التي تمت مع المعلمين المتدربين ومديريهم ويتم عرض نتائج تلك المقابلات على النحو الآتي:

أولاً: نتائج مقابلات المعلمين المتدربين: وقد تم عرض النتائج لعدد (15) مقابلة مع المعلمين المتدربين بناء على أسئلة المقابلة كالآتي:

- **أي البرامج في الدورة التدريبية التي لها علاقة وثيقة بوظيفتك من وجهة نظرك؟**

تنوعت الإجابة عن هذا السؤال فقد جاء برنامج معالجة النصوص (Word) في المرتبة الاولى بتكرار بلغ (11) متدرب، ثم يليه برنامج جداول البيانات (Spread Sheets) بتكرار بلغ (10) متدربين، يليه برنامج العرض التقديمي، والإنترنت بـ (4) تكرارات لكلٍ منهما، فيما اشار الى جميع البرامج اثنين من المتدربين، واشار متدرب واحد لكل من الويندوز، وبرنامج (انتل).

- **أي البرامج التي تدربت عليها في الدورة التدريبية ليس لها علاقة وروابط بوظيفتك من وجهة نظرك؟**

كانت أغلب الاجابات تشير الى برنامج قواعد البيانات بتكرار (8) متدربين بنسبة (50%) من المتدربين يرون بان لا علاقة له بوظائفهم، يليه نسبة المتدربين الذين يرون ان لا يوجد برنامج ليس له علاقة بوظائفهم بتكرار(5) وبنسبة (33%) فيما أجاب اثنان من المتدربين بأن موضوع تكنولوجيا المعلومات ليس له علاقة بوظيفتهما.

- **ما الامور الجديدة التي اصبحت تفعلها في وظيفتك بسبب هذه الدورة؟**

تطبيق الدروس من خلال برنامج العرض التقديمي وبتكرار بلغ (9) من المتدربين، ثم طباعة الاختبارات بتكرار(7) متدربين ، واوراق العمل (4) متدربين، والتحضير الالكتروني،

واستخدام معادلات الاكسل بتكرار (2)، ومن الاجابات ربط الطلبة بمصادر تعلم ومعرفة جديدة، وتدريب الطلبة على البرامج التي تدربت عليها، والاحتفاظ بالاعمال والسجلات الكترونيًّا، والبحث عن المعلومات عبر الإنترنت.

- **هل تنصح زملاءك بالالتحاق بهذه الدورة؟ ولماذا؟**

اتفقت الاجابات على نعم أنصح بها وبنسبة (100%) من المعلمين المتدربين، لكن اختلفوا في الاسباب التي جعلتهم ينصحوا زملاءهم بذلك فقد أشار البعض إنّها تساعد المعلم في حوسبة التعليم لخلق تشويق ومتعة في الحصة المحوسبة مقارنة بالحصة العادية، وسرعة في انجاز اوراق العمل، كما تساعد على تطوير المهارات المتنوعة وتعطي المعلم رتبة في سلم الرتب الوظيفي وعلاوة مادية على الراتب وبرر البعض إنّها مهمة لأنّ لها صلة بالتعليم وهي مهارة العصر و تفيد في كافة المجالات.

- **ما نقاط القوة في الدورة التدريبية من وجهة نظرك؟**

انحصرت اجابات المتدربين على هذا السؤال بنقاط متنوعة فقد أشار البعض بتنوع الاساليب والوسائل واختبار البرامج الداعمة للعملية التعليميّة، كما تعمل على ابقاء الموظف مواكباً لآخر البرامج والتطبيقات، وتحسن مهارة المعلم في استخدام الحاسوب، كما تمكنه من ترتيب العمل الكترونيا، ووافق البعض على أن البرمجيات التي تحتويها الدورة تعد من نقاط القوة المهمة للدورة وأشاد البعض على مهارة المدرب.

- **ما نقاط الضعف في الدورة التدريبية من وجهة نظرك؟**

انحصرت اجابات المتدربين على هذا السؤال بأسباب مختلفة فمنهم من أشار إلى أن بعض المدربين غير مؤهلين، وتكررت هذه الإجابة (5) مرات، ومنهم من أوعز بعدم وجود اجهزة حاسوب كافية للمتدربين وتكررت هذه الإجابة (5) مرات، كما شكا البعض من طول فترة الدورة التدريبية و عدم مناسبة وقت التدريب للمتدربين وأنّ اللغة المستخدمة في التدريب تقتصر على اللغة العربيّة، بالإضافة إلى البنية التحتيّة السيئة لمكان التدريب، عدم اعطاء المتدربين الوقت والاهتمام الكافي للتطبيق العملي.

ثانياً: نتائج مقابلات المديرين والمديرات: وقد تمّ عرض النتائج لعدد (15) مقابلة مع المديرين والمديرات بناء على أسئلة المقابلة كالتالي:

- **كم عدد المعلمين والمعلمات الذين حصلوا على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب خلال العام الدراسي؟**

تنوعت الإجابة عن هذا السؤال فقد ذكر بعضهم (39) معلمين وبعضهم (7) معلمين وبعضهم (9) معلمين وبعضهم قال نسبة (50%) من المعلمين، وبعضم ذكر بعدم وجود أي معلم حصل على شهادة الرّخصة الدولية لقيادةالحاسوب خلال العام الدراسي.

- **برأيك، هل كان هناك رغبة لدى المعلم / المعلمة للالتحاق بالبرنامج؟**

أجاب (11) مدير ومديرة وبنسية (73%) بنعم لدى المعلمين الرغبة للالتحاق بالبرنامج، فيما لم يجب مدير واحد عن هذا السؤال، وأجاب أحد المديرين بلا، وأجاب أخرى بنوعًا ما، واجابت إحدى المديرات بأنَّ المعلمات يلتحقن بالبرنامج مجبرات على ذلك.

- **ما مبررات التحاق المعلمين والمعلمات بدورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب؟**

انحصرت الإجابات على النحو الآتي: من أجل العلاوة المادية وترقية المعلم، وبتكرار بلغ (9) مديرين والقيام بالأعمال الكتابية من اسئلة الاختبار وتجهيز الخطط بكفاءة اعلى وبتكرار بلغ (9) مديرين، وأجاب البعض بإنّها لغة العصر وتساعد على تطوير المعلم مهنياً ولاستخدام الحاسوب في التعليم وبتكرار بلغ مديرين اثنيين، وتنظيم البيانات والمعلومات والأعمال بدقة.

- **من وجهة نظرك، ما الأثر الذي اضافته هذه الدورة للمعلمين؟**

انحصرت اجابات المدراء عن هذا السؤال بأمور متعددة منها بأنّها زادت الثقة بالنفس وقللت من اعتماد المعلم على الاخرين، وسرعة وسهولة انجاز الواجبات وبتكرار بلغ (6) مديرين كما ساعدت على تنظيم العمل واتقانه وبتكرار بلغ (4) مديرين، وعهدت إلى تطوير وتحسين أداء المعلم في الدروس المحوسبة والبرمجيات وبتكرار بلغ (6) مديرين.

- **ماذا أضافت أو غيرت هذه الشهادة على سلوك المعلمين والمعلمات؟**

أجاب البعض بإنّها لم تضف شيئاً على سلوك المعلم والبعض الآخر أشاد بإنّها قللت حجم النفور عن العمل الورقي وبتكرار بلغ (5) مديرين، وسهلت أموراً كثيرةً في العملية التعليميّة وساعدت على التقليل من الأميّة الحاسوبيّة، وأصبح يستخدم الحاسوب بمهارة وبشكلٍ أفضل وبتكرار بلغ (5) مديرين، والسرعة في انجاز الأعمال الموكلة إليهم، وتوفير الوقت والجهد عند تنفيذ الواجبات.

- **هل هنـاك فرق فـي الاداء الـوظيفي للمعلمـين الحاصلين علـى هذه الشـهادة وغيـر الحاصلين عليـها؟**

انحصرت الإجابات على النحو الآتي: أجاب (9) مديرين بأنّه يوجد فرق بين المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وغير الحاصلين عليها حيث كانت الفروق في السرعة ودقة الانجاز وتنظيم العمل، بينما أجاب مدراء بأنّه لا يوجد فرق بين المعلمين الحاصلين على الشهادة وغير الحاصلين، وأشار آخرون بأنه ليس بالضرورة وجود فرق في أداء المعلمين الحاصلين على الشهادة وغير الحاصلين عليها.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناولت الباحثة في هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدّراسة، بعد تطبيق أدوات الدّراسة وجمع البيانات وتحليلها، حيث هدفت الدّراسة إلى التعرف على واقع تقييم البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في الأردن وفق نموذج كيركباتريك.

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدّراسة الأول

ينص سؤال الدّراسة الأول على "ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة ردود أفعال المعلمين والمعلمات؟"

يجمع عدد كبير من الباحثين على أنّ العناصر التي يجب تقييمها للتأكد من حُسن سير التدريب لا تخرج عن ثلاثة عناصر رئيسية وهي المتدرب، المدرب، والبرنامج التدريبي، واعتبروا أنّ المدربين هم الدعامات الرئيسة التي يستند إليها برنامج التدريب وأي قصور في أدائهم وامكاناتهم تنعكس سلباً على سير التدريب وفعاليته (ادعيس والأطرش وزاهده، 2014).

كما وأشار حلمي في مقال لكيركباتريك في المجلة العربية للتدريب بأنّ ردّ الفعل هو أي قبول شعر به المتدربون في البرنامج التدريبي الذي شاركوا به، أي قياس مشاعر المتدربين كما وأضاف أنه اذا كان شعور المتدربين نحو البرنامج التدريبي إيجابي فإن هناك فائدة مرجوة يتم الحصول عليها من هذا البرنامج (كيركباتريك، 2012).

كما جاء في المغربي (2012) بأن عملية التقييم تُعنى بمستويات متعددة منها من منظور العميل والتي تعمل على تقديم اجابة عن تساؤلات خاصة بأساليب تقديم البرنامج وعن شعور المتدربين بالرضا عن البرنامج التدريبي.

وذكر السن (2005) أن أهم الجوانب التي يتم تقييمها في البرنامج التدريبي في مرحلة التقييم أثناء التدريب هي، مدى الالتزام بمادة التدريب وموضوعاته، ومدى التزام المدرب بالوقت المخصص لكل موضوع تدريبي، و مراعاة التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج، ومدى نجاح اساليب التدريب في جذب انتباه المتدربين وتفاعلهم، و كفاءة المدربين وحسن ادارتهم للعملية التدريبية، ومدى تغطية جميع الموضوعات المقررة، وأخيرًا مناسبة وقت التدريب للمتدربين.

لذلك اشتملت الإجابة عن هذا السؤال المجالات التالية (البرنامج التدريبي، ورد فعل المتدرب، ومهارات المدرب، وتنفيذ البرنامج التدريبي) وجاءت فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة متوافقة مع ما سيقيم حسب مستوى رد الفعل، وظهرت كالآتي: شكّل مجال البرنامج التدريبي الرتبة الأولى في ردود الأفعال ويليه مجال ردّ فعل المتدرب ثم مجال مهارات المدرب وأخيرا مجال تنفيذ البرنامج التدريبي، وجاءت جميع فقرات لكل المجالات بنسب متوسطة.

وتعزى هذه النتيجة أن البرامج والموضوعات المطروحة في هذه الدورة التدريبية أصبحت مستهلكة إلى حد ما ومعروفة لشريحة كبيرة من المعلمين والمعلمات خاصة بعد ظهور الهواتف الذكية التي حدّت من استخدام أجهزة الحواسيب، بالإضافة إلى عدم وجود أنشطة تدريبية وتدريبات عملية كافية لزيادة التوضيح للمتدربين، كما أن المتدربين لا يطبقوا ما يتم أخذه في الدورة التدريبية بسبب قلة الأجهزة في المدارس وعدم تجهيز قاعات مناسبة للتدريب. هذا ما اتفقت معه دراسة مولاهسيني وفرجد (Mollahoseini, Farjad, 2012) ودراسة انديرا (Indira, 2008) ودراسة مورينا وكاربالو (Carballo, Morina 2017).

ترى الباحثة أن النسبة الأكبر من المعلمين والمعلمات الذين التحقوا بدورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بفترات متفاوتة أن آرائهم متشابهة نحو كيفية تنفيذ البرنامج التدريبي ومهارات المدرب بالإضافة إلى البرنامج التدريبي نفسه، وهذا حسب رأي الباحثة ان دل يدل على أنه من بداية طرح هذه الدورة التدريبية لم تتلق أي تقييم بالنسبة لطريقة عرضه للمتدربين ولم تتم قياس ردود أفعالهم نحوه لأن هذه الخطة تمكّن المسؤولين من اعادة النظر في طريقة طرح البرنامج التدريبي للوصول إلى الاستفادة العظمى من عملية طرحه.

وهذا ما اتفق عليه دراسة (الأطرش وادعيس وزاهده، 2014) أنّ عملية التقييم لا يخطط لها بطريقة دقيقة في أغلب الأوقات لأن كثير من برامج التدريب لا تضع أسسًا ومعاييرًا عند تصميمها على اعتقاد إنّها ستؤدي إلى تحقيق الأهداف التي وضعت لأجلها، وأنّ عدم الالتفات الى عملية تقييم التدريب عند تصميم البرنامج التدريبي يجعل عملية التقييم شاقة ولا تحقق المنفعة، وهذا ما اتفقت عليه دراسة فرجد (Farjad ,2012) ودراسة حزام (2016) ودراسة نعمان (2008) ودراسة فطيس (2004) بأنّ هناك ضعفاً في تصميم التدريب وتقييمه كما يجب اعادة تحديد أدوار التدريب بالإضافة إلى المساهمه في تحفيز الأفراد الالتحاق بالبرامج التدريبية عند طرحها.

أما بالنسبة لرد فعل المتدرب المجال الذي حصل على الرتبة الثانية وحصلت جميع فقراته على نسب متوسطة تعزى هذه النتيجة حسب ما تراه الباحثة أنّ برنامج الرّخصة الدولية لقيادة

الحاسوب قد لبّى احتياجات المتدربين (المعلمين والمعلمات) في بداية طرح البرنامج عام (2001) لأنّه تميز بحداثته وبارتباطه بمتطلبات العمل الاعتيادية للمعلم، إلا أنّ بعض المعلمين والمعلمات لم تكن لديهم ردود الفعل الايجابية نحوه أو دافعية لاكتساب المعارف من خلال هذه الدورة، بسبب التحاقهم بهذا البرنامج اما مجبراً وإمّا للحصول على العلاوة المادية، وهذا ما اتفقت عليه دراسة العمري (2007) بأن البرنامج التدريبي قد نال رضا المتدربين في بداية طرحه بالإضافة إلى ضعف العلاقة بين مستوى الرضا لجميع حالات البرنامج التدريبي.

وحصل مجال مهارات المدرب على الرتبة الثالثة وبنسب متوسطة لجميع فقراته وتعزى هذه النتيجة حسب رأي الباحثة أنه لا تعقد دورات لبرنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب من قبل مدربين مؤهلين ومتخصصين بمجال اعطاء الدورات والورشات، حيث تمّ تدريبهم من قبل معلمين ومعلمات ومشرفين ومشرفات من مختلف التخصصات حاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب ولا يمتلك مهارات اتصال واعداد ورشات تدريبية، إلى جانب افتقارهم لطرح وسائل جذب وتحفيز المتدربين للانسجام بالدورة التدريبية وقصور في كيفية طرح المادة التدريبية وشرحها.

أمّا حصول مجال تنفيذ البرنامج التدريبي على الرتبة الرابعة فيعزى الى أسباب متعددة حسب ما تراه الباحثة في الميدان وعلى أرض الواقع منها، أنه ليس هناك تنظيم لأوقات الدورة التدريبية فيعدها المعلم ثقل على كاهله ويريد التخلص منها، كما أنّه لا يتم التدريب في مناخٍ مناسب لورش العمل ولاستخدام وسائل وتقنيات حديثة تساعد على توصيل المادة التدريبية وللتشجيع على الفهم والتواصل وتوضيح الأفكار المطروحة، كما أشار بعض الزملاء أنه لا يوجد توقيت مناسب يراعى فيه دوام المعلمين والمعلمات فإمّا أن تكون الدورة التدريبية بعد دوام طويل للمعلم أو خلال الدوام الرسمي المدرسي، وجاءت هذه النتائج متوافقة مع نتائج دراسة الشوابكه (2005) حيث حصل محتوى البرنامج التدريبي الرتبة الأولى ومهارات المدرب الرتبة الثالثة وأساليب التدريب الرتبة الرابعة، وتعارضت مع الرتبة الثانية حيث كانت أهداف البرنامج التدريبي، كما اتفقت معها دراسة انديرا (2008) حيث وضحت أن هناك ضعف في التنسيق بين السلطات الراعية بالتدريب والمدربين، كما يوجد قصور في عملية التدريب من حيث اختيار أوقات التدريب واختيار المشاركين، أما دراسة فرجد (Farjad, 2012) فجاءت متفقة مع الدّراسة الحالية من حيث ضرورة تحسين تفاعل مستويات ردّ الفعل والاهتمام بالاحتياجات التدريبية للأفراد.

وجاءت كاربالو ومورينا (Carballo, Morina, 2017) متوافقة مع نتائج هذه الدّراسة، من حيث أن البرنامج التدريبي قد لاقى استحساناً من قبل المتدربين وشعورهم بالرضا عن مستوى التدريب وعن المدربين كانت بنسب متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدّراسة الثاني

ينص سؤال الدّراسة الثاني على "ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة تعّلم المتدربين (المعلمين والمعلمات)؟"

حدد المغربي (2012) أن هناك مستويات للحكم على مستوى التدريب منها مستوى من منظور التعّلم، ويعني ذلك هل تعّلم المتدرب معلومات ومعارف ومهارات لم تكن لديه سابقاً؟، ويتم قياس ذلك من خلال اخضاع المتدرب لامتحان للكشف عن مدى تعلمه من البرنامج التدريبي الذي التحق به. وأضاف كيركباتريك (Krikpatrik, Krikpatrik, 2009) أن مستوى التعلم يشير إلى التغير المباشر الذي أحدثه التدريب في مخزون الذاكرة والمخزون السلوكي وليس الفعلي، ولا يشمل هذا المستوى استخدام المعارف والمعلومات والحقائق في مجال العمل.

وبناءً على ذلك وللاجابة عن السؤال الثاني، تم احتساب علامات المعلمين والمعلمات عن كل امتحان في برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وهي عبارة عن سبعة امتحانات منفصلة، وتعد علامة النجاح لموضوع مقدمة في تكنولوجيا المعلومات (60%) ولباقي المواضيع (80%) كانت النتائج كالآتي:

حصل امتحان مقدمة في تكنولوجيا المعلومات على المرتبة الأولى بنسبة (79.6%) وفي المرتبة الثانية موضوع استخدام الحاسوب وادارة الملفات بنسبة نجاح (71.1%) وموضوع المعلومات والاتصالات بنسبة نجاح (63.9%) في المرتبة الثالثة، وموضوع معالج النصوص في المرتبة الرابعة بنسبة نجاح (62.9%) ثم موضوع العروض التقديمية بنسبة نجاح (55.1%) ثم موضوع برنامج قواعد البيانات وبنسبة نجاح (45.9%) وأخيرا موضوع الجداول الالكترونية بنسبة نجاح (35.7%).

وتعزى هذه النتائج حسب رأي الباحثة وما تراه على أرض الواقع أن موضوع مقدمة في تكنولوجيا المعلومات عبارة عن مادة نظرية ومعلومات تعد ثقافة حاسوبية يسهل حفظها بالإضافة أن علامة النجاح فيها هي (60%)، أما بالنسبة للمواضيع الأخرى فهي تطبيقات عملية برمجية يجب التدرب عليها وممارستها حتى يتسنى للمتدرب النجاح فيها.

فعلى سبيل المثال حصول استخدام الحاسوب وادارة الملفات على المرتبة الثانية يعزى لسهولة المادة والتطبيق عليها فهو متداول للجميع وحتى دون استخدام أي برنامج يتم التعامل مع نظام التشغيل بشكل مستمر.

وتعزى نتيجة حصول موضوع المعلومات والاتصالات على المرتبة الثالثة لأن شبكة الإنترنت هي من متطلبات العصر الحالي والانسان يستخدم الإنترنت بشكل دوري ومتواصل وفي كل المجالات المتنوعة.

كما حصل برنامج معالج النصوص على المرتبة الرابعة لأن المعلم يستخدمه فقط لأمور كتابية من طباعة الامتحانات وأوراق العمل ولا يتعمق في استخدامه بأمور أخرى كاعداد نماذج وتقارير ومنشورات وغير ذلك.

وحصل برنامج العروض التقديمية على المرتبة الخامسة والسبب في ذلك أن هناك مواقع الكترونية توفر مكتبات من الدروس المحوسبة الجاهزة للعرض، لذلك فإن المعلم لا يطبق برنامج العروض التقديمية بشكل مستمر. بالإضافة إلى الضعف القائم في الدورة التدريبية وافتقارها للأنشطة وللتطبيق العملي وعدم اعطاء وقت كافي للمعلمين والمعلمات المتدربين على تطبيق ما تعلموه حتى تتوضح المادة المطروحة يؤدي لمثل هذه النتيجة، كما قلة توافر أجهزة الحواسيب في المدارس للتمكين من التطبيق العملي وممارسة ما تعلموه في الدورة التدريبية.

كما حصل برنامج قواعد البيانات على المرتبة السادسة والجداول الالكترونية على المرتبة السابعة وتعزى هذه النتيجة إلى عدم احساس المعلم أو المعلمة بضرورة معرفة هذه البرامج او العمل عليها لأنهم لا يروا لبرنامج قواعد البيانات أي أهمية في العملية التعليميّة بسبب طبيعة عمل المعلم التي لا تتطلب معرفة مثل هذه البرامج.

وعلى حد علم الباحثة ليس هناك دراسات حول تقييم نتائج امتحانات الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب.

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدّراسة الثالث

ينص سؤال الدّراسة الثالث على "ما تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب بدلالة سلوكيات المتدربين؟

من خلال مستوى السلوك يتم الكشف عن التغيير الذي حدث على الأداء الوظيفي للمتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي، واذا كان هناك تغير في سلوك المتدربين في أماكن عملهم، كما أشار كيركباتريك (Krikpatrik, Krikpatrik, 2009) في تفصيل مستويات التقييم أن المستوى الثالث وهو السلوك، يكشف للمسؤولين مدى التغير الذي طرأ على سلوك المتجربين

في مواقع عملهم نتيجة التدريب، ويمكن قياس ذلك من خلال أدوات الملاحظة والمقابلات مع المتجربين ومع رؤوسائهم.

لذلك كانت إجابة هذا السؤال استخلاصاً من مقابلات للمعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولة لقيادة الحاسوب والمديرين والمديرات.

حيث وضح بعض المعلمين والمعلمات أنّ أكثر برامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب له علاقة وثيقة بالتعليم هو برنامج معالج النصوص في المرتبة الأولى ويليه برنامج الجداول الالكترونية في المرتبة الثانية ثم برنامج العروض التقديمية في المرتبة الثالثة ثم شبكة الإنترنت في المرتبة الرابعة. وجاءت هذه النتيجة مخالفة لدراسة المشاقبة (2011) ودراسة أبو جاموس والهرش (2004) حيث كان برنامج العروض التقديمية قد حصل على المرتبة الثانية وبرنامج الجداول الإلكترونية حصل على المرتبة الأولى وبرنامج معالج النصوص في المرتبة الثانية وأخيرا شبكة الإنترنت.

وجاءت دراسة حمادنة (2004) بنفس النتائج عدا حصول برنامج معالج النصوص على المرتبة الثانية وليس المرتبة الثالثة، أما دراسة الخزي والقحطاني (2010) فاتفقت معه بحصول برنامج معالج النصوص على المركز الأول واختلفت في ترتيب البرامج الأخرى حيث حصل برنامج العروض التقديمية على المرتبة الثانية ثم شبكة الإنترنت ويليه استخدام الحاسوب وادارة الملفات وبعد ذلك برنامج الجداول الالكترونية وأخيرا برنامج قواعد البيانات.

وجاءت دراسة كاريمدين ونونيس (Careemdeen & Nonis, 2015) مخالفة لها حيث حصل برنامج العروض التقديمية على أعلى نسبة في التطبيق وبرنامج الجداول الالكترونية أقل نسبة حيث أنه لا يطبق في أغلب الأوقات، وجاءت دراسة العكور (2006) مؤيدة لنتائج هذه الدّراسة من حيث أن أقل البرامج استخداما قواعد البيانات والجداول الالكترونية، وأكثرها استخداماً برنامج العروض التقديمية ونظام االتشغيل وبرنامج معالج النصوص على التوالي.

وجاءت دراسة السليمان (2007) متفقة لنتائج هذه الدّراسة من حيث أن برنامج قواعد البيانات أقل البرامج استخداما وأن برنامج معالج النصوص أكثرها استخدامًا وأنّ اتجاهات المعلمين نحو برنامج (ICDL) متوسطة نوعاً ما. وتعزى هذه النتائج الى أن المعلم يستخدم برنامج معالج النصوص باستمرار لكتابة الخطط الفصلية والسنوية وطباعة الامتحانات وأوراق العمل وتقارير اللجان المتنوعة، كما يتم استخدامه لإعداد مطويات ومنشورات ومجلات الكترونية وطباعة أبحاث.

أما برنامج الجداول الإلكترونية يستخدمه المعلم في اعداد سجلات العلامات وجداول المواصفات للامتحانات وتحليل نتائج الامتحانات وايجاد المعدلات بسبب سهولة اجراء المعادلات من خلاله.

وبرنامج العروض التقديمية يتم استخدامه لإنتاج دروس محوسبة وتفاعلية لمواكبة استراتيجيات التدريس الحديثة والتنويع فيها، أما السبب وراء تدني نسبة استخدام شبكة الإنترنت فيعود لسبب محدودية اتصال أجهزة الحواسيب في المدارس بشبكة الإنترنت ولعدم تهيئة مختبرات المدارس من أجهزة حواسيب حديثة وشبكات انترنت. وقد اتفقت نتائج هذه الدّراسة مع دراسة أبو جاموس والهرش (2004) بأن أصعب مواد برنامج (ICDL) هو موضوع الإنترنت بسبب سوء البنية التحتية، واستخدام برنامج الجداول الالكترونية لادخال العلامات واحتساب المعدلات.

ووضّح المعلمون والمعلمات أنّ هناك برامج ليس لها علاقة بوظيفتهم في نطاق التدريس وكان الاتفاق بنسبة (50%) أن برنامج قواعد البيانات (Access) هو البرنامج الذي لا يستفيد منه المعلم في العملية التعليميّة، ويمكن أنْ يعود السبب في هذه النتيجة حسب ما تراه الباحثة أن طبيعة عمل المعلم لا تتطلب العمل على مثل هذه البرامج حيث تناسب مثل هذه البرامج الشركات التجارية والمؤسسات الكبيرة، كما تم الاتفاق بنسبة (50%) بعدم وجود برامج ليس لها علاقة بوظيفتهم، كما أشار (30%) من المعلمين والمعلمات أنّ موضوع تكنولوجيا المعلومات ليس له علاقة بوظيفتهم وتعزى هذه النتيجة أنّ المتدرب (المعلم أو المعلمة) من تخصصات متعددة ومتنوعة انسانيّة وعلميّة ولا يستخدم هذه المعلومات في العملية التعليميّة وفي الموقف الصفي.

وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة الهلسة (2005) حيث وضحت أن بعض البرامج المطروحة في برنامج الرّخصة الدولية لا يلبي الاحتياجات التي يطمح بها المعلمون. كما واتفقت دراسة الخزي والقحطاني (2010) أنّ برنامج قواعد البيانات (Access) لا يفيد المعلم في عمله وهو يفيد الادارة في الوظائف الموكلة إليها.

وأشار المعلمون والمعلمات أنّ الأمور الجديدة التي استطاعوا تطبيقها بعد حصولهم على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) هي اعداد أوراق العمل والتحضير الإلكتروني وطباعة الاختبارات وايجاد معدلات الطلبة من خلال برنامج الجداول الالكترونية (Excel) واجراء عمليات البحث عن المعلومات من خلال شبكة الإنترنت.

وظهرت نسبة إعادة البرنامج التدريبي والتحاق المعلمون والمعلمات به (100%) وتعزى هذه النتيجة لعدة أسباب منها : العلاوة المادية التي يحصل عليها المعلم والرتبة في سلم الأداء الوظيفي، والتنوع في أساليب التدريس، بالإضافة إلى تطوير أوراق العمل ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وهذه النتيجة جاءت متوافقة مع نتائج دراسة الهلسة (2005) ونتائج دراسة حمادنة (2004).

كما أنَّ المعلمين والمعلمات قد نصحوا بالالتحاق بهذا البرنامج من جانب إنّها تساعد المعلم في اعداد أدوات التقويم الصفي ولإضفاء التشويق والمتعة على الحصة الصفية.

وأكد نسبة كبيرة من المعلمين والمعلمات أنَّ نقاط القوة في دورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب تبلورت في البرمجيات التي تحتويها لإنّها داعمة للعملية التعليميّة وتعمل على تحسين مهارة المعلم وجعلة قادراً على استخدام الحاسوب، كما تمكّن المعلم من ترتيب عمله وجعله الكترونيا وابقاءه مواكبا لآخر التطورات. وهذا يؤكد ما توصلت إليه دراسة أبو جاموس والهرش (2004) لكنَّها تعارضت مع نتائج دراسة الهلسة (2005) التي أكدت أنّ برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب تحتاج لاعادة النظر لإنّها حسب رأيها لا تلبي الاحتياجات التي يطمح لها المعلمون.

وتعزى هذه النتيجة حسب رأي الباحثة أن المعلمين يحتاجون لدورات تدريبية حاسوبية تتصل بالواقع الالكتروني حيث يتم تطوير نظام التعليم الالكتروني لتسهيل اتصال المعلم بطلابه وتسهيل على الطالب وولي أمره من الاطلاع على مستواه الدِّراسي والغيابات وبياناته الاحصائية كاملة من خلال موقع منظومة التعليم الالكتروني سابقًا (Eduwave) وموقع (Open EMIS) حاليا اذ يتطلب ذلك من المعلم القدرة على استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت لادخال المعلومات المطلوبة وتسجيل العلامات، كما أن استخدام الحاسوب وتطبيقاته وشبكة الإنترنت يعمل على سد الفجوة الحاصلة بين مواكبة الطالب السريعة للتكنولوجيا وبين أداء المعلم وللوصول الى بيئة تفاعلية تخلو من الملل والجمود والرتابة.

فيما انحصرت نقاط الضعف لدورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب حسب نتائج المقابلات التي تمّ رصدها بعدم كفاءة المدربين وعدم تأهيلهم لإعطاء دورات تدريبية وعدم قدرتهم على خلق جو جاذب للانتباه بالإضافة إلى عدم توفر أجهزة حواسيب كافية في أماكن التدريب لتطبيق ما تمّ تعّلمه في هذه الدورة التدريبية. ويعزى ذلك حسب رأي الباحثة أن الدورة التدريبية لا يكن مخطط لها التخطيط السليم من حيث المادة والمدرب والتجهيزات اللازمة ولا يتم

تصميمها وفق معايير أساسية لاعداد دورات، إلى جانب ضعف الإمكانيات في مدارس تربية لواء القويسمة، وهذا ما اتفقت عليه نتائج دراسة الشوابكة (2005) والعمري (2007).

أما عن آراء المديرين والمديرات فقد ذكروا أنّ هناك أعداد متفاوتة للانتساب لدورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وأشاروا أن نسبة (73%) من المعلمين والمعلمات لديهم الرغبة في الالتحاق بهذه الدورة وتعزى هذه النسبة المرتفعة للعلاوة المادية وترقية المعلم وفق وزارة التربية والتعليم وهذا ما أكدته نتائج دراسة الهلسة (2005) بالإضافة الى تطوير المعلم مهنيا وقيامه بالأعمال الكتابية بسهولة، ونسبة من المعلمين والمعلمات ذوي التعينات الجديدة في وزارة التربية والتعليم خلال الأعوام 2012 - 2016 قد حصلوا على هذه الدورة في الجامعات لذلك لم يلتحقوا بها في الميدان.

فيما وضّح المديرون والمديرات أنّ هناك نسبة متفاوتة من الحاصلين على هذه الشهادة قد زادت ثقتهم بانفسهم في مجال العمل وأصبحوا منظمين ومتقنين لأعمالهم كما طوروا من أدائهم في الحصة الصفية من خلال اعطاء الدروس المحوسبة والالتزام باستراتيجيات التدريس وأدوات التقويم الحديثة.

كما كان هناك فروقات في الإجابة عن سؤال ماذا أضافت أو غيرت الشهادة على سلوك المعلمين والمعلمات، حيث أشار بعض المدراء إنّها لم تُضف شيئًا على المعلم فيما وضح آخرون إنّها سهلت أمور متعددة كما وفرت الوقت والجهد عند تنفيذ المهام المطلوبة من المعلم. حيث إن (82%) من المدراء أكدوا أنَّ هناك فرق في الأداء الوظيفي للمعلمين الحاصلين على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب وبين المعلمين غير الحاصلين عليها من حيث السرعة والدقة في العمل، فيما أكد (18%) أنَّه لا يوجد أي فرق بينهم، وهذا ما اتفقت عليه دراسة كاريمدين ونونيس (Careemdeen & Nonis, 2015) بأنَّه لا يوجد فرق بين أداء المعلم الحاصل على شهادة (ICDL) والمعلم غير الحاصل عليها. وتعزى هذه النتيجة أن المعلم الحاصل على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب عدد قليل منهم يوظف ما تعلّمه في العملية التعليميّة من تحضير واعداد امتحانات وغير ذلك، وحسب رأي الباحثة بسبب ضيق الوقت والأعمال والمهام الأخرى الموكلة للمعلم فإنّها تحول دون توظيف كل ما تعلمه المعلم في البرنامج التدريبي داخل الغرفة الصفية وداخل المدرسة بالإضافة إلى البنية التحتية السيئة لبعض المدارس وتعطل شبكات الإنترنت باستمرار إنْ وجدت.

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدّراسة الحاليّة توصي الباحثة بالآتي:

- تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة للمعلمين والمعلمات وما يتناسب مع وظائفهم ويساعدهم في العملية التعليميّة.
- اعداد مخطط كامل عند طرح دورات تدريبية خاصة للمعلمين والمعلمات يشتمل على تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم الدورات التدريبية.
- تقييم مستمر للدورات التي تعقدها وزارة التربية والتعليم حتى يتبين مدى الاستفادة منها إلى جانب هل حققت الأهداف المطلوبة أم لا ؟.
- اجراء دراسات حول تقييم برامج أخرى تطرحها وزارة التربية والتعليم .
- اعداد ورشات تدريبية مصغرة لتعريف المعلمين والمعلمات بطريقة توظيف برامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في العملية التعليميّة.
- طرح دورات تدريبية تفيد المعلمين في العملية التعليميّة ومواكبة للتطورات التكنولوجية الحاصلة في المجتمع.

المقترحات

- التنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجهة المسؤولة عن اعداد الدورات التدريبية لطرح دورات في أوقات تناسب كِلا الطرفين.
- التركيز على طرح برامج حاسوبية تفيد عملية التعّلم والتعليم في الغرف الصفية ومتوافقة مع استراتيجيات التدريس الحديثة.
- تجهيز المدراس وتحسين البنية التحتية من أجهزة ومعدات وشبكات وطرق اتصال بالإنترنت.
- اعداد مدربين ومدربات متخصصين في مجال اعطاء الدورات التدريبيّة.

قائمة المراجع

المراجع العربية

أبو النصر، مدحت (2012). **مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية**. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو جاموس, عبد الكريم و الهرش، عايد (2004). مدى استخدام معلمي اللغة العربية الحاصلين على الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) لمهارات الحاسوب في تدريس اللغة العربية. **مجلة البحوث النفسية والتربوية**، 19(2)، 295- 344.

أبو سلطان، يوسف (2004). **تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج- دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية بقطاع غزة**. رسالة ماجستر غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

ادعيس، خليل، و الأطرش، أسامة، و زاهده، سوسن (2014). **التقييم في التدريب في جامعة بولتكنك فلسطين من وجهة نظر أكاديميها**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بولتكنك، فلسطين.

آل ملهي، عبد العزيز (2010). **الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بمدينة تدريب الأمن العام بالرياض**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

بركة، أسعد، وعبدالسالم، سحر، والحامضة، علاء الدين، ومزحة، عمار، وكريم، فراس، وعرابي، محمد (2011). **النظام الداخلي لبرنامج شهادة قيادة الحاسب الدولية في الجمعية العلمية السورية المعلوماتية**. دليل تدريبي.

البيالي، يوسف (1999). **فاعلية تقييم التدريب في المعاهد الأمنية**. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

التلباني، نهاية، و بدير، رامز، و المصدر، أيمن (2011). **سلسلة العلوم الإنسانية. مجلة جامعة الأزهر**، 13(1)، 1423 – 1486.

توفيق، عبد الرحمن (1998). **تقييم التدريب**. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

جاد الرب، سيد (2009). **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**. القاهرة: منشورات جامعة قناة السويس.

جاسم، أحمد (2012). تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها. **مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 4(8)، 241- 262.**

جامعة مؤتة (2017). الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب، استرجع بتاريخ 2017/11/28. من الموقع التالي: **https://www.mutah.edu.jo/ar/**

حزام، موسى (2016). **تقويم البرامج التدريبية في تحسين أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

حمادنة، شاكر (2004). **مدى توظيف المعلمين الحاصلين على الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) للمهارات الحاسوبية الأساسية في الموقف التعليمي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

حمزة، محمد (2014). **دليل إعداد مواد التدريب**. وكالة الطوارئ المدنية السويدية (MSB)

الحميدي، نصر(2015). **درجة إتقان معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الإعدادية في دولة قطر لمهارات شهادة الحاسب الآلي الدولية ICDL**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

الخزي، فهد والقحطاني، عايض (2010). أثر الحصول على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) في استخدام الحاصلين عليها لتطبيقات الحاسوب في مؤسسات التعليم العام بدولة الكويت: دراسة في الكفاية الخارجية **مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 26(2-1)، 74-93.**

الخطيب، أحمد (2009). موسوعة التعليم والتدريب. استرجع بتاريخ 2017/3/30 من الموقع الإلكتروني التالي: **www.edutrapedia.illaf.net/arabic**

الخليفات، عصام (2010). **تحديد الإحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية**. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

خوالده، ناصر، و التميمي، ايمان (2014). أثر حصول معلمي التربية الإسلامية على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL في التطبيقات الحاسوبية في المدارس بالأردن. **مجلة الدراسات التربوية والنفسية**، 8(1)، 16-35.

الرباعي، علي (2005). المعلم و الحاسوب في التعليم، التجربة الأردنية في محافظة المفرق من وجهة نظر المعلمين. **مجلة العلوم التربوية**، 4، 155-172.

رضوان، محمود (2013). **نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس**. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

رضوان، محمود (2016). **تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب**. عمان: المجموعة العربية للتعليم والتدريب.

السالم، مؤيد حسين (2009). **إدارة الموارد البشرية**. عمان: اثراء للنشر.

سعد، نادية (2012). **دليل تقييم البرامج التدريبية**. غزة: المعهد القضائي الفلسطيني.

سلطان، يوسف (2004). **تقييم برنامج التدريب الاداري الممولة من الخارج**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

السليمان، سوزان (2007). **أثر برنامج رخصة قيادة الحاسوب الدولية التدريبي على تطوير مهارات المعلمين التكنولوجية من وجهة نظرهم واتجاهاتهم نحو البرنامج في منطقة الزرقاء**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

السن، عادل (2005). **تقويم فاعلية البرامج التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب**. المنظمة العربية للتربية الإدارية، بحث قدم في مؤتمر الاستشارات والتدريب، 99-120.

شبكة المنهل (2016). التدريب الفعّال. استرجع بتاريخ 2016/11/18 من الموقع **http://www.111000.net/cert/index.php**

شماطة، عبد الناصر (2011). **أوضاع المعلم ورضاه الوظيفي عن مهنة التعليم**. طرابلس: المكتب العربي الحديث.

الشـوابكة، زيـاد (2005). **اتجاهـات المـوظفين الحكـوميين فـي الأردن نحـو فاعليـة البرنـامج التـدريبي (رخصـة قيـادة الحاسـوب الدوليـة ICDL)**. رسـالة ماجستير غير منشـورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الطلحاب، سعد (2017). **تقييم برامج التعلم والتدريب في كليـة الملك فهد الأمنيـة من وجهـة نظر أعضاء هيئة التدريس**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الطيار، عبد الرحمن (2003). **تقويم البرامج التدريبيـة في الأمن العام**. رسـالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

عبد الملك، ايلاريه (2010). تقويم البرامج التدريبية المقدمة من الهيئات والمنظمات الدوليـة فـي مصـر لمعلمـي الدراسـات الاجتماعيـة بمرحلـة التعلـيم الأساسـي فـي ضـوء نمـوذج كيركباتريك. **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، 29، 58-97.**

عبوي، زيد (2015). **الإتجاهات الحديثة في إدارة التدريب والتطوير والتّعلم**. عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.

العكور، اتحـاد (2006). **درجـة ممارسـة مـديري المـدارس الثانويـة والأساسية ومـديراتها فـي دولـة الإمارات العربية المتحـدة مهـارات الرّخصـة الدوليـة لقيـادة الحاسـوب وعلاقتهـا بمسـتوى أدائهـم الإداري**. رسـالة ماجسـتير غيـر منشـورة، جامعـة عمـان العربيـة للدراسات العليا، عمان، الأردن.

عليوة، السيد (2000). **تحديد الإحتياجات التدريبية**. الإسكندرية: أتيراك للنشر والتوزيع.

العمـري، أكـرم (2007). تقيـيم فاعليـة بـرامج تـدريب المعلمـين علـى الرّخصـة الدوليـة لقيـادة الحاسوب ICDL في مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين المتدربين. **مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، 23(2)، 24-41.**

العوامله، ختام (2012). واقع استخدام الحاسوب من وجهـة نظـر المـديرين و المعلمـين والطلبـة في مدارس محافظة البلقاء الثانوية. **مجلة العلوم التربوية، 39(2)، 429 -450.**

فطيس، عادل (2004). **تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثنـاء العمل وتأثيرها على أداء العـاملين وسـلوكهم دراسـة حالـة: شـركة رأس لأنـوف لتصـنيع الـنفط والغـز فـي الجاهيريـة الليبية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

كيركباتريك، دونالد (2012). تقييم التدريب. **المجلة العربية للتدريب**.(فارس حلمي، مترجم)، 111-143.

اللبدي، نزار (2015). **تنمية الأداء الوظيفي والإداري**. عمان: دار دجلة.

محمد ، هيثم، و شلبي، عماد، و عبد الله، مجدي، و الفلاح، جوزاء، و بكر، أماني (2013). **دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير في جامعة حائل**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حائل، حائل، السعودية.

مركز البحوث المالية والمصرفية (2010). تقييم التدريب وأسباب الاهتمام به. **مجلة الدراسات المالية والمصرفية**، 5(2)، 59- 62.

المصدر، أيمن (2010). **واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

المغربي، عبد الحميد (2012). **الإتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية**. القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

مقابلة مع الجدوع، محمد، مدير مركز التدريب المهني، وزارة التربية والتعليم، 2017/4/18.

نعمان، عائده (2008). **علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى – دراسة حالة في تعز**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، صنعاء، اليمن.

الهلسة، سهاد (2005). **أثر حصول معلمي العلوم في محافظة الكرك على الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL على ممارساتهم التدريسية في ضوء خبرتهم ومؤهلهم العلمي والنوع الاجتماعي من وجهة نظرهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

References

Al-Athari, A. & Zairi, M. (2002): Training Evaluation: An Empirical Study In Kuwait. **Journal Of Euorpean Industrial Training**, 26(5), 241-251.

Al-Mashaqbeh, I. (2011). Investigating Teachers' Perspectives Toward Using Computer Applications And Applying Their ICDL Skills On Their Teaching. **The Educational Journal**, 25(25), 1-13.

Bian, W. (2006). **Professional Development of New Higher Education Teachers With Information and Communication Technology in Shanghai A Kirkpatrick's Evaluation Approach**. Unpublished Thesis, East China Normal University, China.

Careemdeen, J. , Nonis, P. (2015). The Impact Of International Computer Driving License (ICDL) Training On Classroom Computer Use By Secondry School Teachers. Proceedings Of 5th International Symopsium 2015 On Emerging Trends And Challenges In Multid isciplinary Reseach, 151-154. Retrieved November 2017, from **http://ir.lib.seu.ac.lk/handle**

Carballo, R. , Morina, A. (2017). The Impact Of A faculty Training Program On Inclusive Education And Disability. **Evaluating and Program Planning**, 65, 77-83.

Chapman, A. (2014). Kirkpatrick's Learning And Training Evaluation Theory. Retrieved on November 2016, from **http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm**

Csapo, N. (2002). Certification of Computer Literacy: The International Computer Driving License Provides Standards That Let Individuals Participate in a Global Digital Society. **Technological Horizons In Education Journal**, 30(1), 46-50.

Farjad, S. (2012). The Evaluation Effectivness Of Training Courses In University By Krikpatrik Model. **Procedia-Social and Beahvioral Sciences**, 46, 2837-2841.

Hughes, D. (2016). **Aquantative Krikpatrik Level 1 and 2 Study Of Equipment Specialist Apprentice Operations Training**. Unpublihsed thesis, University of Phoenix, Phoenix, USA.

Indira, A. (2008). Evaluation of Academic Activities In Universites. **Journal of Applied Quantitative Methods**, 3(2), 139-150.

Izadi, S. , Karimi, S. (2009). The Survey Of The Effects Of ICDL Courses On Improvement Of The Employee 's Performance. **Journal of The Faculty Of Humanities and Social Science**, 8(4), 13-38

Jackson, A. (2002). **Research into Evaluation Techniques For Training and Learning Programs**. Coombe Hill: Annabel Jackson Associates.

Kirkpatrick L., Kirkpatrick, D. (2009). **Evaluating Training Programs**, 3rd.ed. Oakland: Berret- Koehler Publishers.

Kunche, A., Puli, R., Guniganti, S. , Puli, D. (2011). Analysis and Evaluation of Training Effectiveness. **Human Resource Management Research**, 1(1), 1-7.

Lien, Hui B.Y. , Hang, Yung R.Y. , Mclean, G.N.(2007). Training Evaluation Based On Cases Of Taiwanese Benchmarked High- Tech Compainers. **International Journal of Training and Development**, 11(1), 35-48

Mayo, G. , Dubois, H. (1987). **The Complete Book of Training**. California: Barnes & Noble.

Mazur, R. , Woodland, R. (2017). Evaluation Of A cross- Cultural Training Program For Pakistani Educators: Lessons Learned And Implications For Program Planning. **Technological Horizons In Education Journal**, 221, 236-204

Mollahoseini, A. , Farjad, S. (2012). Assessment Effectiveness On The Job Training In Higher Education. **Procidea Social And Beahvioral Science**, 47, 1310-1314.

Shafiei, S. , Asadi, S. (2014). The Relation of ICDL Skills And Academic And Professional Achievement Of Postgraduate Students. **Instructional Engineering Journal Of Instructional Technology And Design**, 3(3), 21-30.

Specto (2016). Retrieved on November 2016, from **http://www.specto.co/pages/ICDLforTeachers_Student.aspx**

The Association for Talent Development (ASTD) (2016). Retrieved on November 2016, from **http://www.td.org**

Truelove, S. (1992). **Handbook of Training and Development**. Oakland: Blackwell Publishers.

Yousefi, R. & Rezaeirad, M. (2010). Comparing The Amount Of Faculty Members And University Students Familiarity Witj ICDL Skills In Islamic Azad Universities Of Mandaran. **Information And Communication Technonlgy In Educational Science Journal**, 1(1), 67-78.

ملحق (1)

أداة الدّراسة بصورتها النهائية (الاستبانة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

زملائي وزميلاتي الأعزاء...

أعتزم القيام بدراسة عنوإنّها **"تقييم البرنامج التدريبي الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب في الأردن وفق نموذج كيركباتريك ICDL"**

وقد قمت بتصميم استبانة بحثية، وذلك استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص تكنولوجيا التعليم في الجامعة الأردنية، حيث تهدف الدّراسة الحاليةإلى رصد وتحليل أداء المعلمين والمعلمات وقياس كفاءة أداءهم، والعمل علىتقييم البرنامج التدريبي من حيث ردّ الفعل والتّعلم وتغيير السلوك للمعلمين والمعلمات.

لذا يرجى التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة المرفقة، وذلك بوضع إشارة (√) في المربع الذي يمثل إجابتك.

علمًا بأنَّ كافة المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستحاط بسرية تامة ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة: منار كوته

بإشراف: الدكتور مهند الشبول

المعلومات العامة عن المعلمين والمعلمات:

1- الجنس: □ ذكر □ أنثى

2- العمر:

□ أقل من 30 سنة □ من 30 - 40 سنة □ من 41 - 50 سنة □ أكبر من 50 سنة

3- المؤهل العلمي :

□ دكتوراه □ ماجستير □ بكالوريوس □ دبلوم

4- خبرة التدريس:

□ أقل من 5 سنوات □ 5-10 سنوات □ أكثر من 10 سنوات

زملائي وزميلاتي الأعزاء

من فضلكم القيام بوضع إشارة (√) أمام الاختيار الذي يناسبكم من البدائل المتاحة فيما يخص كل عبارة من العبارات الآتية:

استبانة تقييم برنامج الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب

الرقم	البنـــــــــــــد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أولا: البرنامج التدريبي						
1	أهداف البرنامج التدريبي واضحة بالنسبة لي					
2	يتصف المحتوى بالتنظيم والسهولة					
3	المادة التدريبية تحتوى على عدد كافٍ من الأنشطة و التدريبات العملية					
4	درجة صعوبة الأنشطة و التدريبات مناسبة لي					
5	مدة البرنامج التدريبي مناسبة للمحتوى التدريبي					
6	احتواء البرنامج التدريبي على موضوعات جديدة تزيد من خبرتي					
7	يتضمن البرنامج التدريبي بعض الموضوعات التي يجب التوسع بها					
8	يحقق البرنامج الأهداف التي صُمم من أجلها					

ملاحظات :

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
ثانيا: مهارات المدرب						
9	إلمام المدرّب بمواضيع البرنامج					
10	قدرة المدرب على ايصال المعلومات كبيرة					
11	يبدي قدرة جيدة على شرح محتوى الدورة					
12	تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)					
13	يظهر التعاون مع المتدربين					

14	ينوع الأنشطة والتمارين والوسائل المستخدمة					
15	يحفز المشاركين على التفاعل					
16	يدير المداخلات والمناقشات					
17	يبدو منضبطًا من حيث مواعيد التدريب					
ملاحظات						

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
ثالثا: تنفيذ البرنامج التدريبي						
18	يتصف المحتوى بالوضوح					
19	يتم تحقيق أهداف البرنامج أولًا بأول					
20	يتوفر مناخ مناسب أثناء ورش العمل					
21	تناسب النشاطات التدريبية مع المحتوى التدريبي للبرنامج					
22	تتسلسل النشاطات التدريبية وتتناغم في تحقيق الأهداف					
23	يتم توظيف أساليب تدريبية متنوعة					
24	تستخدم الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية					
25	جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية .					
26	التوقيت مناسب للمتدربين					
ملاحظات						

الرقم	البند	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
رابعا: رد فعل المتدرب						
27	نمّى البرنامج التدريبي مهاراتي التي يتطلبها عملي					
28	غيّر البرنامج التدريبي في اتجاهاتي إيجابيًا نحو تقديري لعملي					
29	وافق احتياجاتي التدريبية ولبّاها					
30	ساعدني على اتقان المحتوى التدريبي					
31	شجعني على تنفيذ فعاليات البرنامج التدريبي وأنشطته بنسبة عالية					
32	يرتبط البرنامج التدريبي بمتطلبات عملي					
33	مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من نفس الفئة المستهدفة					
34	مدى قبولي للبرنامج بشكل عام					
ملاحظات :						

شاكرةً لكم حسن تعاونكم ..

ملحق (2)

أداة الدّراسة بصورتها النهائية (المقابلة)

أولاً: مقابلة المديرين والمديرات

(1)	كم عدد المعلمين والمعلمات الذين حصلوا على شهادة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب خلال العام الدراسي؟
(2)	برأيك، هل كان هناك رغبة لدى المعلم / المعلمة للالتحاق بالبرنامج ؟
(3)	ما مبررات التحاق المعلمين والمعلمات بدورة الرّخصة الدولية لقيادة الحاسوب؟
(4)	من وجهة نظرك، ما الأثر الذي أضافته هذه الدورة التدريبية للمعلمين / المعلمات الحاصلات على هذه الشهادة ؟
(5)	ماذا أضافت أو غيّرت هذه الشهادة على سلوك المعلمين / والمعلمات الحاصلات عليها؟
(6)	هل هناك فرق في الأداء الوظيفي للمعلمين الحاصلين على هذه الشهادة وغير الحاصلين عليها.؟

ثانياً: مقابلة المعلمين والمعلمات

(1)	أي البرامج في الدروة التدريبية التي لها علاقة وثيقة بوظيفتك من وجهة نظرك؟
(2)	أي البرامج التي تدربت عليها في الدورة التدريبية ليس لها علاقة ورابط بوظيفتك من وجهة نظرك؟
(3)	ما الأمور الجديدة التي أصبحت تفعلها في وظيفتك بسبب هذه الدورة التدريبية؟
(4)	هل تنصح زملاءك بالالتحاق بهذه الدورة التدريبية ؟ ولماذا؟
(5)	هل تنصح زملاءك بالالتحاق بهذه الدورة التدريبية ؟ ولماذا؟
(6)	ما هي نقاط القوة بهذه الدورة التدريبية من وجهة نظرك ؟
(7)	ما هي نقاط الضعف بهذه الدروة التدريبية من وجهة نظرك ؟

ملحق (3)

بيان بأسماء السادة محكمي أداة الدّراسة

الرقم	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	جهة العمل
.1	د. منصور الوريكات	أستاذ مشارك	تكنولوجيا التعليم	الجامعة الأردنية
.2	د. منعم السعايدة	أستاذ	تربية مهنية	الجامعة الأردنية
.3	د. فريال أبو عواد	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	الجامعة الأردنية
.4	د. رامي اليوسف	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	الجامعة الأردنية

ملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة الباحث

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠/ ٢١٠٨٤
التاريخ ٢١ رجب ١٤٣٨
الموافق ٢٠١٧/٠٤/١٨

الآنسة مديرة إدارة مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات
السيـــــدة مديـــــرة إدارة الإشراف والتدريب التربوي بالوكالـــــة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة منار يوسف سعيد كوته تقوم بإجراء دراسة عنوانها "تقييم البرنامج التدريبي الرخصة الدولية القيادة الحاسوب (ICDL)"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص المناهج والتدريس/ تكنولوجيا التعليم من الجامعة الأردنية، ويحتاج ذلك إلى بيانات ومعلومات من إدارتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

معن محمد سليمان مرمني
مدير البحث والتطوير التربوي

/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
/ لمدير البحث والتطوير التربوي
/ لرئيس قسم البحث التربوي بالوكالة
/ الملف ٣/١٠

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة

٩٤٨١٦

الرقم ١/٧
التاريخ ١٣/١/١٤٣٩
الموافق ٢/١٠/٢٠١٧م

مديري المدارس ومديراتها

الموضوع : البحث التربوي وتسهيل المهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الطالبة " منار يوسف سعيد كوته " من الجامعة الأردنية / تخصص تكنولوجيا التعليم بإجراء دراسة عنوانها : " تقييم البرنامج التدريبي الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL)" ويحتاج ذلك إلى توزيع الاستبانات على معلمات ومعلمي ومديري المدارس للواء القويسمة راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها .

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

هايل حسين علي مهاوش

- نسخه/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
- نسخة / ر.ق . التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
- نسخة / الملف العام

تلفون : (٤١٦٦٣٠١-٤)   فاكس(٤١٦٠٣٠٥)   ص ب (٩١٧٤)

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
كلية العلوم التربوية
Faculty of Educational Sciences

100

التاريخ: 2017/4/11

لمن يهمه الأمـــــر

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،

فتقوم الطالبة منار يوسف سعيد كوته من طلبة برنامج ماجستير المناهج والتدريس/ تكنولوجيا التعليم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان " **تقييم البرنـامج التـدريبي الرخصة الدوليـة القيـادة الحاسـوب (ICDL)** " وتحتاج الحصول على معلومات عن الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب من مركز الملكة رانيا لتكنولوجيا المعلومات.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة، لغايات البحث العلمي، علماً أن مشرفها هو الدكتور مهند الشبول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،،

/عميد كلية العلوم التربوية
نائب العميد لشؤون الدراسات العليا

أ.د. "محمد أمين" القضاه

THE UNIVERSITY OF JORDAN
الجامعة الأردنية
كلية العلوم التربوية
FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦- ٩٦٢) فرعي: ٢٤٤٠٠ فاكس: ٥٣٠٠٢٣٩ (٦-٩٦٢) داخلي: ٢٤٤٤١ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6)5355000 Ext.: 24400 Fax: (962-6)5300239 Internal: 24441 Amman 11942 Jordan
E-mail: admin@ju.edu.jo

EVALUATING OF THE TRAINING PROGRAM OF INTERNATIONAL COMPUTER DRIVING LICENSE (ICDL) IN JORDAN ACCORDING TO KIRKPATRICK MODEL

By

Manar Yousef Saeed Kouteh

Supervisor

Dr. Muhannad A. Al-Shboul

ABSTRACT

This study aims to evaluate the International Computer Driving License program (ICDL) based on the Kirkpatrick model in Al-Qweismeh directorate's schools. The evaluation detects the level of the teachers' satisfaction from the International Computer Driving License program (ICDL) and its activities, and how much the skills and the acquisitive knowledge of the training program are applied by the teachers in their workplaces.

The target population is the teachers who got the International Computer Driving License between the years (2011-2016) in Al-Qeismeh's public schools, with total number of (1245). Also, it includes (100) school principals. The sample of the study consisted of (256) teachers and (15) principals; they have been chosen randomly.

To fulfill the study's goals and answering its questions, a mixed descriptive and qualitative approach is applied by spreading a questionnaire and making an interview which both served as means to gather information.

After conducting the procedure of analyzing the study's data and questions, it was clear that the aim behind getting a certificate is to get the salary's increment and the special hierarchy in the career ladder. Also, the results of analyzing the marks of the teachers who passed all the 7 exams of the program (the International Computer Driving License) have shown that teachers got the best marks in the Introduction to Information Technology, then comes Using Computer and Managing Files. In the third place is the subject of Information and Communication; then the subject of Word Processor. The Presentations and Data Bases are in the fifth and sixth places respectively, and the teachers got the lowest marks in the subject of Data Sheets.

Moreover, some principals complained about the gap between what is expected from the training programs offered and the actual circumstances of the infrastructure and accommodation in public schools.

Based on the study's results, the researcher recommends to necessarily conduct an evaluation of all the training courses offered by the Ministry of Education, so that the main goal for participating in such courses will be the learned and practical benefit in the field; not the financial awards. It is also necessary to carry out studies on the teachers' training needs, including the materials and the practical programs that benefit in the educational process and keep up with the current technological advancement, to take the Jordanian learning and teaching process forward.

Keywords: Evaluation, Kirpatrick Model, Training Program, The International Computer Driving License Program.